

Этап 1. Продажа имущества банкрота посредством первичного аукциона. На данном этапе устанавливается минимальная стартовая стоимость имущества и далее она повышается.

Этап 2. Повторные торги имущества. Проводятся тогда, когда на первом этапе реализации имущества аукцион не состоялся. На этом этапе продажа имущества банкрота проходит аналогично первому варианту, путем повышения его начальной цены. Но первоначальная стоимость имущества должна быть установлена на 10 % ниже, чем на предыдущем этапе.

Этап 3. Если и на предыдущей стадии (на этапе 2) имущество не было реализовано, наступает стадия публичного предложения, которая имеет свои особенности. Цена объекта продажи не увеличивается, а уменьшается. Уменьшение происходит по заранее установленным временным промежуткам. Для покупателей покупка имущества на стадии публичного предложения является наиболее интересным вариантом из-за того, что приобретение имущества может быть намного дешевле среднерыночной стоимости аналогов. Имущество предприятие продает подчас значительно дешевле рыночной стоимости.

### Литература

1 Об экономической несостоятельности (банкротстве): Закон Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 415-3 [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 01.04.2018.

*В. А. Мамаева*

*Науч. рук. О. В. Арашкевич,*

*канд. экон. наук, доцент*

### **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Как известно эффективность деятельности организации во многом зависит от компетентности руководителя и ее трудового потенциала. Главным элементом организации являются её сотрудники. Кадровая политика организации образует базис для формирования системы работы с персоналом при рассмотрении различных аспектов управления человеческими ресурсами и служит отправной точкой для менеджеров при принятии конкретных решений в отношении сотрудников.

Хорошей кадровой политикой можно назвать общую кадровую стратегию, объединяющую различные аспекты политики организации в отношении персонала и планы использования рабочей силы. Она должна повышать способность организации адаптироваться к изменению технологий и требований рынка, которые можно предвидеть в обозримом будущем.

Без чётко налаженной кадровой системы сложно увеличить возможности организации, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем, создавать благоприятные условия труда, обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне [1, с. 238].

Кадровая политика ориентирована на развитие человеческих ресурсов и постоянно нуждается в обновлении. Она должна быть гибкой и быстро реагировать на изменения, происходящие в организациях, а также адаптироваться к изменению условий окружающей среды. К сожалению, пока не все отечественные кадровые

службы осознали необходимость проведения эффективной кадровой политики. Для того чтобы организация могла успешно реализовать свои стратегические цели, ей необходимо постоянно совершенствовать кадровую политику. Верно, выбранная кадровая политика позволит определить, какой производственный коллектив подходит конкретной организации и как организовать работу с кадрами, так как человеческие ресурсы оказывают существенное влияние на все остальные ресурсы любой организации и являются ключевыми факторами для эффективной деятельности организации в условиях рыночных отношений [2, с. 23-25].

Кадровую политику целесообразно разрабатывать с учётом возможностей, традиций и ресурсов организации. При разработке кадровой политики кадровой службе современной организации важно учитывать следующие направления:

- движение кадров должно быть основано не на сиюминутном решении руководителя, а в ходе эффективного и тщательного планирования персонала;
- формирование рабочих мест должно соответствовать профессиональной подготовке, трудоспособности и возрасту каждого работника;
- проведение своевременной адаптации персонала к постоянной мобильности производства, увеличению и совершенствованию инновационных технологий;
- учитывать постоянные изменения законодательной базы для закрепления в Республике Беларусь такого способа обмена опытом как секондмент, поскольку при умелом его использовании секондмент может не только повысить качество работы персонала, но и принести организации реальные доходы [3, с. 416].

Исходя из выше отмеченного следует, что создать идеальную модель кадровой политики для всех организаций невозможно. Но стремление руководителя к ведению активной, открытой кадровой политики в своей организации является залогом успеха!

### **Литература**

- 1 Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учеб. пособие / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
- 2 Кибанов, А. Я. Разработка кадровой политики организации / А. Я. Кибанов // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2013. – № 1. – С. 23–25.
- 3 Волгина, О. С. Совершенствование кадровой политики коммерческого предприятия / О. С. Волгина // Молодой ученый. – 2016. – №11. – С. 639–642.

***Е. В. Матова***

*Науч. рук. Н. С. Шалунаева,  
ст. преподаватель*

### **РОЛЬ ПРЯМЫХ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКЕ ЯПОНИИ**

Развитие инвестиционных отношений – одно из приоритетных направлений государственной политики современной Японии, которая, прочно укрепившись на позициях экспортера капитала, сегодня изучает опыт привлечения иностранных инвестиций, поскольку по мере формирования негосударственных форм собственности потребность в иностранных инвестициях, как одном из факторов роста национальной экономики, неуклонно возрастает. Данные факты свидетельствуют об актуальности данной тематики.

Основные принципы, регулирующие деятельность в Японии иностранного капитала и импорт технологий, изложены в ст. 20-25 Закона «О валютном обмене и