

В Республике Беларусь отсутствует национальное рейтинговое агентство, а составляемые рейтинги носят неофициальный характер и формируются независимыми информационно-аналитическими порталами и агентствами, как правило, по наиболее стандартным параметрам, включающим объем активов, размещенных кредитов, привлеченных средств клиентов и прибыли банков.

В таблице 1 представлены некоторые преимущества и недостатки рейтинговых оценок банков Республики Беларусь.

Таблица 1 – Преимущества и недостатки рейтинговых оценок банков Республики Беларусь

Вид рейтинговой оценки	Преимущества	Недостатки
1 Сравнительная оценка по данным статистики Национального банка Республики Беларусь	– Простота сравнения; – Доступность информации	– Не учитывает относительных показателей эффективности; – Не учитывает динамику показателей
2 Информационное агентство «Бизнес-Новости»	– Учитывает относительные показатели	– Низкая прозрачность методики; – Чрезмерное влияние на итоговый рейтинг показателей прибыльности
3 Рейтинговое агентство Белорусского государственного университета	– Учитывает относительные показатели эффективности; – Учитывает динамику показателей	– Включены отдельные показатели, вызывающие сомнение в необходимости их использования (например, «популярность страницы в сети Facebook»); – Состав показателей, учитываемых при расчете интегральной оценки, изменяется каждый год

Наиболее обоснованной и включающей по большей части относительные показатели оценки деятельности отечественных банков является методика рейтингового агентства Белорусского государственного университета, однако она также обладает определенными недостатками.

М. А. Гриневич

Науч. рук. **Л. В. Федосенко**,
канд. экон. наук, доцент

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОНДОВОГО РЫНКА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Фондовый рынок Республики Беларусь находится на стадии развития. В нашей стране создана развитая инфраструктура (депозитарная, биржевая, расчетно-клиринговая), функционирует Белорусская валютно-фондовая биржа, созданы саморегулируемые организации – Белорусская фондовая ассоциация и Белорусская ассоциация участников рынка ценных бумаг, а также разработана фундаментальная нормативно-правовая база, которая включает в новой редакции Закон «О рынке ценных бумаг». В то же время фондовый рынок сталкивается с множеством нерешенных проблем, снижающих его эффективность. Например, отдельные сегменты рынка (вторичный рынок акций, рынок производных ценных бумаг и секьюритизированных активов) и его институты (инвестиционные и пенсионные фонды) не получили достаточного развития. Возможности, предоставляемые рынком ценных бумаг субъектам хозяйствования, используются не в полной мере. Имеется значительный потенциал в расширении доступа инвесторов к инструментам долгосрочного финансирования за счет рассматриваемого рынка.

Исследование показало, что направления фондового рынка могут иметь следующий вектор развития: полную унификацию регулирования и надзора, развитие институтов коллективных инвестиций, развитие механизмов секьюритизации, развитие цифровых технологий, обеспечение взаимного допуска брокеров и дилеров одного государства-члена Евразийского экономического союза на фондовые биржи других государств-членов, гармонизацию законодательств о ценных бумагах государств-членов ЕАЭС, в целях обеспечения интеграции национального рынка ценных бумаг в формируемый общий финансовый рынок, проведение необходимых мероприятий по вступлению в Международную организацию комиссий по ценным бумагам, присвоение кодов ISIN и CFI в отношении всех выпусков ценных бумаг белорусских эмитентов и др. [1].

Литература

1 О стратегии развития финансового рынка Республики Беларусь до 2020 года. [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: <https://www.nbrb.by>, – Дата доступа: 17.04.2019.

К. Н. Евтушенко

*Науч. рук. А. П. Геврасёва,
канд. экон. наук, доцент*

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Кадровые процессы – это последовательные изменения количественного и качественного состава кадров, направленные на развертывание в пространстве и во времени, на воспроизводство его качественных характеристик, обеспечивающих реализацию основных функций организаций, в которых они работают [1]. В зарубежной практике таких стран как Франция, США, Германия, Япония кадровые процессы характеризуются наличием следующих элементов:

- планирование численности кадров;
- набор кадров (внешний и внутренний);
- отбор кадров в соответствии с предъявляемыми требованиями (комплектация штата в основном по принципу пожизненного найма);
- всестороннее образование и развитие персонала путем его подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- оценка кадров для последующего их продвижения.

Анализ основных элементов свидетельствует об эффективном их функционировании в рассматриваемых странах и необходимости их адаптации в практике местных органов управления Республики Беларусь. Для отечественной практики особый интерес представляют следующие элементы: введение системы пожизненного найма, прохождение специализированной подготовки перед поступлением на государственную службу, введение практики межведомственных стажировок, налаживание сотрудничества со странами-партнерами для прохождения госслужащими стажировок за рубежом, совершенствование системы оценки кадров.

Следует отметить, что для адаптации зарубежного опыта в деятельности органов местного управления Республики Беларусь необходимо грамотное использование таких методов, которые будут соответствовать национальным особенностям развития.

Литература

1 Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба: учеб. пособие / Л. С. Вечер. – Минск: Выш. шк., 2013. – 352 с.

2 Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь: утв. Указом Президента Респуб. Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 68.