

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.