

## **ХАРАКТЕРИСТИКА ФОНДОВЫХ ОПЕРАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХ ОАО «АСБ БЕЛАРУСБАНК», И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ РАЗВИТИЯ**

В различных государствах в зависимости от национального законодательства, исторических традиций и модели организации фондового рынка коммерческие банки имеют различную степень допуска на этот рынок. В соответствии с законодательством Республики Беларусь коммерческие банки на рынке ценных бумаг могут: выпускать, покупать, продавать и хранить ценные бумаги, осуществлять иные операции с ними; управлять ценными бумагами по поручению клиента; оказывать консультационные услуги; осуществлять расчеты по поручению клиентов. Являясь одним из основных операторов рынка ценных бумаг Республики Беларусь, АСБ «Беларусбанк» оказывает клиентам комплекс услуг на фондовом рынке: брокерское обслуживание на рынке корпоративных ценных бумаг; сберегательные сертификаты ОАО «АСБ Беларусбанк»; депозитарные услуги; облигации ОАО «АСБ Беларусбанк» для физических лиц и другие услуги. Особую роль в формировании в Республике Беларусь рынка ценных бумаг играют банки. Для формирования в стране полноценного, ликвидного и эффективного рынка ценных бумаг необходимо: выработать стратегии развития; сформировать благоприятные условия для роста присутствия на нем иностранных инвесторов; снизить долю государства в структуре собственности; освободить доходы акционерных обществ от уплаты налогов.

### **Список использованных источников**

1. Кравцова, Г. И. Фондовый рынок : учебное пособие. – Минск : БГЭУ, 2008.
2. Пупликов, С. И. Фондовый рынок: операции с ценными бумагами / С. И. Пупликов. – 3-е изд. – Минск : Издательство МИУ, 2008.
3. <http://www.belarusbank.by>

## **ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА**

Лизинг персонала – это такая форма сотрудничества с работником, когда работодателю не нужно заключать с ним трудовой контракт: обе стороны заключают договор с кадровым агентством. От работодателя требуется только предоставление работы и оплата услуг агентства, причем всю бухгалтерию и персональный расчет с каждым сотрудником агентство также берет на себя.

Использование лизинга персонала дает фирме определенные преимущества, такие как уменьшение издержек по ведению учета, гибкость кадровой службы, экономия времени на поиск персонала и т.д. Сотрудникам лизинг также дает определенные преимущества: стабильное положение для лизинговых сотрудников, постоянная загрузка, возможности для студентов, возможность найти работу (по

статистике 10% получают предложение о постоянной работе).

В западных странах лизинговые фирмы существуют давно и применяются очень часто. В странах Европейского Союза лизинговые компании трудоустраивают до 7 миллионов работников в год. О темпах роста спроса на заемный труд можно судить, например, по Франции, где количество штатных сотрудников в 13 раз меньше, чем лизинговых.

В нашей республике пока нет фирм, которые оказывают подобные услуги. Однако это дело времени. Часто приходится сталкиваться с ситуациями, когда нужны специалисты для выполнения определенного объема работы, иногда возникают ситуации катастрофической нехватки рабочих рук, и приходится либо перегружать свой персонал, либо полагаться на помощь недостаточно квалифицированных работников.

**УДК 658.310.9 (476)**

*Студ. Заговалов В.В.,  
проф. Ванкевич Е.В.*

### **РЕЗУЛЬТАТЫ КАДРОВОЙ ДИАГНОСТИКИ НА ОАО «ЗНАМЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ»**

Цель кадровой диагностики – определение эффективности использования трудовых ресурсов организации и выявление направлений ее повышения. Кадровая диагностика проводилась по следующим направлениям анализа: динамика численности и структуры персонала; эффективность использования рабочего времени; производительность и оплата труда; движение персонала; расчет избыточной численности. За 2006 – 2008г.г. численность персонала сократилась на 13,64%. Коэффициент текучести кадров вырос с 14,3% до 17,6%. Доля работников с высшим образованием составила в 2008 г. 13,68% (11,33% в 2006г.), со средним специальным 16,3 % (15,5%), с профессионально-техническим 52,9% (55,9%). На предприятии увеличивается доля лиц старше трудоспособного возраста (с 7,35% в 2006г. до 11% в 2008г.). Сокращаются потери рабочего времени в табельном фонде (с 1,14% до 0,82%), но растет доля лиц, допустивших нарушения трудовой дисциплины (с 4% до 6,1%). Производительность труда выросла в 2008г. по сравнению с 2007г. на 39,68 %, заработная плата на 14,83%. Отношение среднемесячной заработной платы одного работника предприятия к среднереспубликанскому уровню составляет около 60%. Сокращается доля работников, получающих заработную плату на уровне и ниже бюджета прожиточного минимума (с 10,9% в 2006г. до 5,8% в 2007г.). Объем избыточной численности работников в 2006г. составил 6,1%, в 2008г. – 3,9%. В целях повышения эффективности использования трудовых ресурсов на ОАО «ЗИ» целесообразно провести омоложение кадров, повысив их квалификацию, снизить текучесть, укрепить трудовую дисциплину.