

навливается, что такие иностранцы помещаются в центр временного содержания иностранцев, центр изоляции правонарушителей или изолятор временного содержания на необходимый срок [6, ст.1,67].

Своим решением от 10 декабря 2019 г. Конституционный Суд Республики Беларусь подтвердил, что «содержание иностранцев, подлежащих принудительной высылке или передаче иностранному государству в порядке реадмиссии, в центре временного содержания иностранцев, центре изоляции правонарушителей или изоляторе временного содержания не свидетельствует о нарушении прав иностранцев, поскольку помещение иностранцев в указанные учреждения осуществляется ввиду необходимости их высылки в целях обеспечения таких конституционно значимых интересов, как национальная безопасность, общественный порядок, защита нравственности, здоровья населения, прав и свобод других лиц (часть первая статьи 23 Конституции), а также во исполнение международных договоров» [7].

Заключение. Институт реадмиссии является одним из эффективных способов противодействия незаконной миграции, обладающей, к тому же экономической привлекательностью, поскольку расходы по ней, в отличие от депортации, могут возлагаться на запрашивающую сторону.

В законодательстве Республики Беларусь по вопросам правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства следует не только указывать процедуру реадмиссии, но и сформулировать ее легальное определение, а также законодательно закрепить процедуру реадмиссии.

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/naselenie-i-migratsiya/migratsiya/odovye-dannye/>

2. МИД: Центр содержания мигрантов стоит 8 миллионов долларов, бояться потока нелегалов из ЕС не стоит [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://news.tut.by/economics/677661.html>. - Дата доступа: 05.09.2020

3. Ульянова, Ю. Е. Рeadмиссия в системе мер реализации государственной миграционной политики / Ю. Е. Ульянова // Современное право. - 2016. - №10. - С.39-44

4. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации о реадмиссии: заключено в г. Минске 15.11. 2013 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2020

5. В МИД Белоруссии назвали проблемой незаконную миграцию из РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.interfax.ru/world/700638>. - Дата доступа: 06.09.2020

6. О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь, 4 января 2010 г. № 105-З // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2020

7. Решение Конституционного Суда Республики Беларусь, 10 декабря 2019 г. № Р-1206/2019 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2020.

ПОСТРОЕНИЕ РЕЙТИНГА СПЕЦИАЛИСТОВ РОЗНИЧНОГО БИЗНЕСА БАНКА

Черевко Н.С.,

студентка 3-го курса БГУ, г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Костюкова С.Н., канд. экон. наук, доцент

Эффективность функционирования организации и достижение провозглашенных ею целей определяется работающим в ней персоналом. Регулярное изучение всех категорий персонала, понимание объективных потребностей сотрудников, их подлинных мотивов поведения, ведущих интересов и выбор соответствующих методов объединения отдельных индивидуумов в высокоэффективный, работоспособный коллектив позволяет руководителям в итоге решать сложные производственные задачи.

Эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных банков, поскольку от эффективности

деятельности специалистов будет зависеть степень достижения, как стратегических, так и тактических целей коммерческого банка.

В этой связи важнейшей задачей, стоящей перед менеджерами коммерческого банка является оценка эффективности функционирования каждого сотрудника и его вклада в достижение общего финансового результата организации. Для ее решения важное практическое значение имеет такой инструмент как построение рейтинга специалистов. От того, насколько верно будут выбраны критерии оценки специалистов и способ их включения в рейтинг будут зависеть, прежде всего, заработная плата специалистов, и, самое главное финансовый результат структурного подразделения банка (точки продаж).

Цель исследования: на основе изучения бизнес-процессов розничного бизнеса коммерческого банка разработать рейтинг его специалистов.

Материал и методы. В основу научного исследования положены данные Всемирного банка, Национального банка Республики Беларусь, Европейского банка реконструкции и развития и других банковских агентств. В исследовании использованы следующие методы: познание, анализ и синтез, сравнительный анализ, метод аналогии, метод построения рейтинга.

Результат и обсуждение. В результате исследования действующей системы мотивации сотрудников белорусских коммерческих банков, были выявлены следующие проблемы: доведение плановых показателей до специалистов осуществляется исходя из принципа неравномерности развития структурного подразделения (точки продаж); в КРП (ключевые показатели эффективности) включены не все основные для банка операции, приносящие доход [1], [2]; нет комплексной оценки деятельности сотрудников, а так же не производится оценка вклада каждого сотрудника в финансовый результат структурного подразделения (точки продаж).

Для решения указанных проблем предлагается следующий методический подход. Прежде всего, следует разработать систему КРП и довести ее до специалистов (табл. 1).

Таблица 1 – Критерии оценки специалистов розничного бизнеса банка

Критерии оценки сотрудников	Сотрудник 1, в баллах	Сотрудник N, в баллах	Вес, %
Навыки продаж	5	15	3
Оценка выполнения стандартов качества обслуживания	10	13	2
Выполнение профессиональных обязанностей	10	13	5
Самостоятельность в принятии решений и выполнении заданий	9	10	5
Оценка соблюдения внешнего вида сотрудником	10	14	2
Количество проведенных презентаций банковских продуктов	2	10	10
Количество успешно завершенных проектов	2	1	15
Количество благодарностей сотруднику	1	3	2
Обучаемость, по результатам сдачи тестов	5	13	5
Количество проведенных безрисковых операций, приносящих комиссионный доход	10	15	5
Количество проданных условных единиц банковских продуктов	15	10	3
Количество привлеченных новых клиентов	5	4	10
Количество оформленных кредитных договоров	10	15	10
Количество оформленных кредитных карт	15	9	5
Количество выданных дебетовых карт	7	6	5
Количество оформленных овердрафтов	3	2	3
Количество заключенных зарплатных проектов	0	1	10
Итоговое значение показателя с учетом его веса	5,91	7,86	-

Примечание. Разработка авторов.

Далее на основании полученного значения показателя с учетом его веса в балльном выражении предлагается новый способ ранжирования специалистов розничного бизнеса, который предполагает их деление по следующим группам: «эффективные сотрудники», «ключевые сотрудники», «кандидаты на увольнение» (таблица 2).

Таблица 2 - Шкала отнесения сотрудника к конкретной группе

Наименование группы сотрудников	«Лучший сотрудник»	«Ключевой сотрудник»	«Удовлетворительный сотрудник»	«Кандидат на увольнение»
Оценка в баллах	12-15	8-11	4-7	0-3

Примечание. Разработка авторов.

Предлагаемый способ построения рейтинга специалистов розничного бизнеса позволит выявить наиболее эффективные группы специалистов конкретного структурного подразделения, сформировать из них резерв, как на руководящие должности, так и кандидатов на увольнение, систематизировать информацию о персонале на основе их ранжирования по степени ориентации на достижение финансового результата.

Разработка специального программного приложения поможет видеть результаты в режиме реального времени и так же влиять на конечный результат.

Заключение. Таким образом, применение разработанного рейтинга специалистов розничного бизнеса коммерческого банка будет способствовать оперативной корректировке и оптимизации бизнес-процессов розничного сектора коммерческого банка, ориентированного на достижение финансового результата конкретного структурного подразделения (точки продаж), а также формированию достойного уровня заработной платы специалиста по объективным критериям.

1. Marr B. Key Performance Indicators: The 75+ Measures Every Manager Needs to Know. – 1-st ed. – FT Publishing, 2012. – P. 348; Parmenter D. Key Performance Indicators: Developing, Implementing and Using Winning KPI's. - New Jersey: John Wiley & Sons, 2007. - P. 233.

2. Клочков А.К. KPI и мотивация персонала: полный сборник практических инструментов. - М.: Эксмо, 2010. - 160 с.; Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. - М.: Инфра-М, 2012. - 255 с.

КОНФИСКАЦИЯ INREM КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Чудаков Е.Р.,

*студент 2-го курса УО «ПГУ», г. Полоцк, Республика Беларусь
Научный руководитель – Соловьев П.В., старший преподаватель*

Коррупция уже достаточно давно приобрела массовый характер и превратилась в проблему, которая затрагивает все сферы жизни человека, причем не только на уровне одного конкретного государства. Она свойственна всем странам, независимо от их политического устройства, уровня развития экономики, образования, географического положения.

Республика Беларусь также не является исключением, поскольку, несмотря на предпринимаемые меры, статистика лиц, осужденных за коррупционные преступления, свидетельствует об их росте. В 2016 г. за совершение преступлений коррупционной направленности осуждено 569 лиц, в 2017 г. – 694, в 2018 г. – 1005, в 2019 г. – 1007.

Поскольку данный вид преступления очень быстро приобретает все новые формы, важно, чтобы также оперативно принимались ответные шаги по его предотвращению. Одним из таких шагов видится в имплементации в национальное законодательство страны института конфискации имущества по принципу inrem.

Целью исследования является определение перспективы использования конфискации имущества по принципу inrem как инструмента противодействия коррупции на законодательном уровне в Республике Беларусь.