

проектам, предусматривающим создание и размещение цифровых знаков (токенов) или иное их использование.

Также необходимо отметить, что Декрет Президента Республики Беларусь «О развитии цифровой экономики» определил, что цифровой знак не является акцией. Согласно законодательству Республики Беларусь токен не обладал признаками акций и ценных бумаг, но указанное в Декрете №8 четкое определение дало фактическую возможность иностранным гражданам участвовать в ICO и приобретать цифровые знаки. Особое внимание следует уделить тому, что законодательно правовой статус цифровых знаков практически нигде не урегулирован, и к подготовке White paper необходимо отнестись с особой осторожностью.

В соответствии с Декретом № 8 токены подлежат обмену только на белорусские рубли, иностранную валюту, электронные деньги, токены/криптовалюту. А, например, согласно законопроекту Российской Федерации [8] токены можно обменять, в том числе и на иное имущество, но только через оператора цифровых финансовых активов, однако, цифровые финансовые активы не являются законными средствами платежа на территории Российской Федерации, следовательно, ими нельзя выплачивать заработную плату, платить налоги, рассчитываться по кредитам, но, исходя из смысла законопроекта, цифровой актив можно обменивать на любые товары.

Таким образом Декрет №8 открыл возможность для осуществления абсолютно легальных ICO в достаточно комфортных условиях. До истечения срока предоставления налоговых льгот в 2023 году с точки зрения налоговых последствий Республика Беларусь будет выигрывать конкуренцию даже у офшорных юрисдикций.

#### **Список использованных источников:**

1. Официальный сайт проекта Storj – децентрализованной системы хранения данных [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://storj.io>. – Дата доступа: 10.03.2019.
2. Биржа токенов CoinMarketCap. Котировки криптовалюты Storjcoin X [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://coinmarketcap.com/currencies/storjcoin-x/>. – Дата доступа: 10.03.2019.
3. Новостной портал о криптовалютах Bitcryptonews [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bitcryptonews.ru/ico-rating/omni>. – Дата доступа: 10.03.2019.
4. Биржа токенов CoinMarketCap. Котировки криптовалюты The DAO [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://coinmarketcap.com/ru/currencies/the-dao/>. – Дата доступа: 15.03.2019.
5. Портал об информационных технологиях Medium [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://medium.com/swlh/the-story-of-the-dao-its-history-and-consequences-71e6a8a551ee>. – Дата доступа: 12.03.2019.
6. Новостной портал о криптовалютах Bitcoin [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://news.bitcoin.com/46-last-years-icos-failed-already/>. – Дата доступа: 14.03.2019.
7. Официальный сайт президента Республики Беларусь. Декрет №8 «О развитии цифровой экономики» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://president.gov.by/ru/official\\_documents\\_ru/view/dekret-8-ot-21-dekabrja-2017-g-17716/](http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/dekret-8-ot-21-dekabrja-2017-g-17716/). – Дата доступа: 27.02.2019.
8. Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации. Федеральный закон «О цифровых финансовых активах» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.minfin.ru/common/upload/library/2018/01/main/Zakonoproekt\\_o\\_TSFA\\_250118\\_na\\_sayt.docx/](https://www.minfin.ru/common/upload/library/2018/01/main/Zakonoproekt_o_TSFA_250118_na_sayt.docx/). – Дата доступа: 17.03.2019.

## **АУТПЛЕЙСМЕНТ: МУДРАЯ СТРАТЕГИЯ?**

*Куприянова Е.А.*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Орлова Е.И. – старший преподаватель*

Данная статья посвящена аутплейсменту. В ней рассматриваются этапы проведения программы аутплейсмента и виды увольнения работников. Приведены наиболее распространенные определения. А также ставится вопрос, есть ли у этой программы будущее в Беларуси.

Во время кризиса многим организациям приходится сокращать свой персонал. Как в такой ситуации не потерять положительный имидж, в формирование которого компания вкладывала немалые средства на протяжении нескольких лет? В этом случае поможет аутплейсмент – ряд мер, направленных на сокращение негативных последствий увольнения сотрудников.

Сегодня мы порой наблюдаем, как компанию часто удерживает на плаву ресурс, который создавался годами упорного труда и честного ведения бизнеса. На западном рынке он получил название goodwill (дословный перевод с английского языка – «добрая воля»). По сути, это означает трудноуловимые и долго создающиеся реалии: репутацию, честное имя, уважаемую марку организации. Goodwill важен не только в отношениях с партнерами на рынке. Он играет не меньшую роль и на кадровом рынке. Не всегда, к сожалению, работодатель знает, как много

действительно отличных специалистов отказывается от его вакансий только из-за того, что у компании сформировался негативный имидж на рынке труда. Консультант кадрового агентства часто ничего поделать с этим не может, поскольку является далеко не единственным источником информации для кандидата. И нередко этот негативный имидж на 90% зависит от того, как именно компания расстается со своими сотрудниками.

Загадочные слова *middle management, executive search, outplacement* пока знакомы узкому кругу белорусских граждан. Хотя с процедурой найма на новую работу и увольнения со старой сталкивалось подавляющее большинство наших соотечественников, немногие могут сказать точно, что же такое аутплейсмент?

Дословный перевод *outplacement*: *place* – место, *out* – вон. Нельзя дать однозначное толкование этому понятию, так как в аутплейсмент входит целый перечень услуг, оказываемый кадровыми агентствами.

Вот наиболее распространенные определения:

мягкое увольнение;

комплекс профессиональных консультаций, позволяющий сокращаемым сотрудникам сориентироваться на рынке труда и быстро найти подходящую работу;

гибкая услуга по увольнению: иногда компании хотят, чтобы с проблемным или высокооплачиваемым сотрудником поработали индивидуально.[1]

В Беларусь аутплейсмент пришел относительно недавно. Вообще на Западе эта услуга широко распространена, существуют компании, занимающиеся исключительно аутплейсментом и неплохо на этом зарабатывающие. Например, во Франции таких агентств насчитывается около семидесяти. У нас же эта услуга по сравнению с Западом пока находится в зачаточном состоянии, а до всех регионов дойдет, в лучшем случае, через пять лет.

Условно программу аутплейсмента можно провести в четыре этапа.

Итак, сначала необходимо провести консультацию по вопросам карьеры, которая включает оценку соискателя и составление индивидуального плана трудоустройства. Ведь часто тот, кто вынужден искать новую работу, плохо ориентируется на рынке труда и не знает своей реальной стоимости. В ходе беседы упор делается на возможность реализации давней мечты о любимом деле.

Второй этап – подготовка резюме. Не секрет, что 80% кандидатов не попадают на собеседование именно из-за того, что их резюме не заинтересовало потенциального работодателя. Согласно исследовательским данным, работодатель тратит на просмотр резюме всего около 10 секунд и, если глаз не зацепился за интересующие моменты, то резюме летит в мусорное ведро. Кроме того, кандидата готовят к собеседованиям, поскольку некоторые специалисты, несмотря на свою высокую профессиональную квалификацию, не умеют себя эффективно преподнести.

Третий этап – активное продвижение. Аутплейсмент помогает своевременно поместить данные о кандидате в "активный список", на сайт кадрового агентства в Интернете, а также разослать резюме тем работодателям, с которыми у агентства нет договора о подборе, но которые поместили объявление о подходящей вакансии.

Последний этап связан с психологической поддержкой. Известие о предстоящем увольнении – достаточно сильный стресс, который может усугубиться в дальнейшем и психологически надломить человека, длительное время находящегося без работы. Поэтому при аутплейсменте "разбор полетов" просто необходим. В таком случае с уволенным встречается консультант кадрового агентства и устанавливает с ним психологический контакт. Он независим, не защищает решение фирмы, но позволяет выпустить пар и объективно оценить ситуацию.[2]

Некоторые компании включают в программу аутплейсмента переобучение специалистов, хотя это может существенно повысить стоимость услуги.

Стоит отметить, что стандартная программа аутплейсмента рассчитана не более чем на один год, такой срок вполне достаточен для качественного трудоустройства. За этот период человек привыкает к поиску работы, начинает вести себя увереннее, понимает свое место и стоимость на рынке. Но в большинстве случаев соискатель, готовый к новому трудоустройству, устраивается за более короткий временной промежуток.

Стоимость мягкого увольнения рассчитывается в зависимости от вида аутплейсмента, набора услуг, входящего в его пакет, и должности увольняемого. Средняя цена аутплейсмента обычного сотрудника составляет от 500 до 2000 долларов. Если программа приобретается для топ-менеджера организации, то стоимость возрастает пропорционально должности и в некоторых случаях может составить 20–25% от его среднего годового дохода.

Самый же дорогой вид увольнения – «закрытый». И хотя представители кадровых агентств не спешат раскрывать реальную стоимость услуги, они намекают, что суммы в этом случае немалые.

«Закрытый» аутплейсмент – это рекомендация сотрудника для конфиденциального трудоустройства в другую организацию. При этом кандидат не знает о том, что он «заказан», и продолжает спокойно работать на старом месте. Процесс увольнения происходит следующим образом. Сначала агентство связывается с намеченным клиентом, сообщив, что для последнего есть несколько весьма интересных предложений по работе. Также оно выясняет, какие компании потенциально интересны кандидату, а каким будет интересен он сам. Когда контакт установлен, агентство пропадает из поля зрения клиента на 2–3 недели и в дело вступают консультант и аналитик. Первый занимается «продажей» клиента, а второй активно проверяет рынок труда, отыскивая возможные варианты. Потенциальному работодателю сообщается о компетентном сотруднике, который оптимально подходит его фирме, и о том, что агентство готово организовать с ним собеседование. После назначается встреча кандидата и работодателя, и тут дальнейшее сотрудничество будет зависеть только от них двоих.

Есть ли у аутплейсмента будущее в Беларуси? Мнения основных игроков на этом рынке расходятся: одни кадровые агентства вводят эту услугу, причем по требованию клиентов, другие же выводят аутплейсмент из перечня своих услуг.

Скорее всего, правы обе стороны. Во всем, что касается HR - менеджмента, не существует готовых решений, и каждый раз руководителю приходится искать золотую середину. Время покажет, что выберет белорусское бизнес-сообщество.

**Список использованных источников:**

1. Аутплейсмент <http://hr-portal.ru/article/autpleysment-krasivyy-fantik-ili-mudraya-strategiya> //электронный ресурс.
2. Аутплейсмент в современных организациях <http://www.refmanagement.ru/ritem-740-2.html> //электронный ресурс.

## **МЕТОДОЛОГИЯ AGILE КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИТ-КОМПАНИИ**

*Савельева М.С, Нелеина С.И.*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Насонова И.В. – к.э.н., доцент*

Гибкая методология разработки (англ. Agile software development, agile-методы) — серия подходов к разработке программного обеспечения, ориентированных на использование итеративной разработки, динамическое формирование требований и обеспечение их реализации в результате постоянного взаимодействия внутри самоорганизующихся рабочих групп, состоящих из специалистов различного профиля.

Существует несколько методик, относящихся к классу гибких методологий разработки, в частности экстремальное программирование, DSDM, Scrum, FDD.[1]

Цели внедрения:

- 1) ускорение вывода продукта на рынок;
- 2) управление изменениями в приоритетах;
- 3) минимизация рисков;
- 4) повышение осведомленности и удовлетворенности осведомленности клиентов;
- 5) обеспечение системности и прозрачности для заинтересованных сторон;
- 6) повышение мотивации сотрудников.

До появления Agile одной из наиболее используемых в организациях являлась каскадная (Waterfall) модель разработки проекта, что подразумевало последовательный переход от одного этапа к другому без пропусков и возвратов на предыдущие стадии. Когда на одной из итераций возникала необходимость изменений, приходилось игнорировать её или возвращаться к предыдущей стадии, что требовало больших затрат времени и финансовых ресурсов.

Таким образом, возникла необходимость разработки более эффективной методологии создания продукта, которая бы позволила решить данную проблему. Ранее был разработан «Agile Manifesto» - документ, содержащий описание ценностей и принципов гибкой разработки программного обеспечения.

Главными идеями данной методологии являются[2]:

- 1) люди и их взаимодействие важнее процессов и инструментов;
- 2) работающий продукт важнее исчерпывающей документации;
- 3) сотрудничество с заказчиком важнее согласования условий контракта;
- 4) готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану.

Суть данных принципов заключается в следующем: