

Беларусь от 2 марта 2016 г. № 108) определил приоритетную цель развития цифровых банковских технологий — расширение к 2021 г. взаимодействия банков, их клиентов, республиканских органов государственного управления и коммерческих организаций посредством электронных каналов коммуникаций.

Развитие цифрового банкинга позволит предоставлять юридическим и физическим лицам весь спектр услуг через каналы систем дистанционного банковского обслуживания, осуществлять мгновенные платежи в режиме 24/7/365 с использованием различных электронных устройств, осуществлять удаленную идентификацию клиентов с применением биометрических технологий, обеспечить единые стандарты безопасности в области электронного взаимодействия и т.д. Данные изменения должны существенно улучшить качество и доступность банковских продуктов и услуг для клиентов, снизить их стоимость, повысить скорость, простоту и удобство работы с платежами, а также прозрачность проведения банковских операций.

Необходимым условием развития услуг цифрового банкинга является предоставление открытого доступа к банковским API (от англ. *Application Programming Interface* — интерфейс программирования приложений). Открытый интерфейс даст возможность сторонним разработчикам создавать инструменты доступа к данным банка, а также новые приложения для клиентов, откроет доступ в финансовую индустрию для небанковских компаний. Это будет способствовать внедрению инновационных программно-технических решений в финансовой сфере, возникновению большого числа инновационных банковских продуктов и услуг, укреплению конкурентной позиции банков.

<http://edoc.bseu.by>

В. К. Кабушкина
БГЭУ (Минск)

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСТИНИЧНОМ БИЗНЕСЕ

В Республике Беларусь за последнее время произошли весьма существенные перемены в сфере гостеприимства: возросло число новых комфортабельных отелей, ведется работа по реконструкции и обновлению существующего гостиничного номерного фонда, приведению его к общепризнанным мировым стандартам. Принимая во внимание высокую значимость персонала как ключевого ресурса любого отеля, актуальной для отечественных гостиниц является проблема эффективного кадрового менеджмента, способного обеспечить отель высококвалифицированным и мотивированным персоналом.

В настоящее время службы по управлению персоналом в отелях призваны решать следующие задачи: кадровое планирование и учет, подбор персонала, маркетинг персонала, оформление контрактов с сотрудниками, оценка персонала, адаптация новичков, перевод, увольнение, обучение и профессиональное развитие персонала, мотивация работников, подготовка руководящих кадров, формирование кадрового резерва и др. Эффективное решение данных задач невозможно без инновационных навыков, что определяет необходимость освоения и применения гостиничными предприятиями инновационного менеджмента — новой социальной технологии управления персоналом.

В условиях конкуренции очевидна острая потребность в создании и внедрении новых инновационных идей, развитии заинтересованности и инициативности каждого работника. Это в свою очередь предполагает использование в работе с персоналом новых моделей и технологий, нетрадиционных и свежих решений и действий, развивающих и поддерживающих лояльность и креативность сотрудников.

Таким образом, инновационный менеджмент представляет собой систему управленческой деятельности, ориентированную на поиск новых идей и технологий в управлении персоналом, совершенствование стилей и методов кадрового менеджмента, улучшение качественных параметров персонала и его работы, реагирование на изменение конъюнктуры рынка.

Для оценки инновационной активности отечественных предприятий индустрии гостеприимства следует рассмотреть современные управленческие концепции и персоналотехнологии. В последнее время в мировой практике появилось много новых моделей управления персоналом, в рамках которых менеджеры стремятся получить максимальную эффективность от человеческих ресурсов для достижения устойчивых конкурентных преимуществ своих компаний. Наиболее актуальными моделями управления персоналом являются партисипативное управление, управление по результатам, посредством мотивации, предпринимательское и др. На выбор управленческой модели влияют форма собственности гостиничного предприятия, масштабы и структура организации, корпоративная культура отеля, профессионализм и опыт руководителя, его склонность к нововведениям.

Инновационные подходы к управлению персоналом предполагают отказ от приоритетного использования материального стимулирования и акцент на альтернативные формы мотивации. Современные методы работы с кадрами должны строиться на трех принципах: самостоятельность, профессионализм и взаимодействие. Оптимально, когда сотрудники внутренне мотивированы и выполняют свои обязанности по желанию, нежели в результате принуждения.

Таким образом, перед руководством каждого гостиничного предприятия стоит важная задача изучения инновационных подходов к управлению персоналом и выбора наиболее эффективных из них. Успешное решение этой проблемы обеспечит привлечение и удержание отелем компетентного, креативного, гость-ориентированного и лояльного персонала, что существенно увеличивает шансы на победу предприятия в конкурентной борьбе на рынке гостиничных услуг.

*А. М. Кабушко, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ЭКОЛОГИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Драйвером роста экономики региона, наряду с другими факторами, является информационная деятельность по сопровождению управленческого процесса, что определяет необходимость совершенствования информационной инфраструктуры. Методологические вопросы формирования и оценки информационной инфраструктуры становятся определяющими для региональной экономики в контексте перспективы устойчивого социально-экономического развития и повышения конкурентоспособности. В контексте формирования элементов региональной инновационной экономики, информационное обеспечение ее экологизации выступает ключевым фактором, определяющим потенциал ее развития, способствует формированию базы повышения конкурентоспособности.

Развитие и устранение сложностей информационного обеспечения управления экологизацией региона в количественном и качественном аспектах имеет самостоятельное значение. В настоящее время в законодательном порядке разрабатываются экологические паспорта предприятий, причем используется информация, как регионального