

Литература

- 1 Финансовая отчетность / ОАО «АСБ Беларусбанк» [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <https://belarusbank.by>. – Дата доступа: 05.04.2018.
- 2 Эконометрика: учебник для магистров / И. И. Елисеева [и др.]; под ред. И. И. Елисеевой. – М.: Юрайт, 2014. – 449 с.

Т. А. Пузан

*Науч. рук. Л. В. Федосенко,
канд. экон. наук, доцент*

ДЕПОЗИТНАЯ ПОЛИТИКА БЕЛОРУССКИХ БАНКОВ В НОВЫХ РЕАЛИЯХ

Каждый коммерческий банк, как субъект депозитного рынка пытается реализовать свои интересы, учитывая воздействие депозитной политики центрального банка и базируясь на конкретных условиях функционирования депозитного рынка.

Одним из приоритетных направлений депозитной деятельности кредитной организации в настоящее время является стабилизация депозитного портфеля на уровне оптимального объема путем проведения грамотной депозитной политики. При этом банкам необходимо формировать свой депозитный портфель так, чтобы он позволял им получать максимально возможный доход, обеспечивал возможность осуществления долгосрочных вложений, но при этом обладал бы минимальной стоимостью и обеспечивал достаточный уровень ликвидности в долгосрочной перспективе.

Процесс формирования депозитной, как впрочем, и кредитной, политики банка тесно взаимосвязан с проведением процентной политики, так как процентные ставки являются эффективным инструментом в области управления ресурсами. Так, депозитный процент является эффективным инструментом при регулировании привлечения ресурсов. Существуют определенные правила установления депозитных процентов (чем длиннее срок депозита – тем больший процентный доход, а ставка по счетам до востребования является одной из самых низких).

В 2017 году регулятор, с целью снижения привлекательности валютных депозитов более чем в два раза увеличил норматив отчислений банков в фонд обязательных резервов по средствам, привлеченным в иностранной валюте. Поскольку такие отчисления банки обязаны были делать в национальной валюте, то значительная часть рублевой ликвидности из банковской системы ушла [1].

Как следствие – с начала 2018 года белорусские банки столкнулись с дефицитом ликвидности и в этих условиях меняют депозитную политику, чтобы привлечь средства населения. Суть её состоит в том, что на фоне роста потребительского кредитования в национальной валюте и по другим факторам, банки готовы платить больше за ресурсы. Так, если максимальные ставки по длинным рублевым вкладам до недавнего времени находились в районе 10% годовых, то маржинальность потребительского кредитования позволит банкам несколько поднять процентные ставки по долгосрочным депозитам с целью повышения их привлекательности. Поэтому ставки по таким вкладам уже формируются в районе 13-15% годовых. Динамика вкладов населения и ставок по ним в 2018-м будет зависеть от конъюнктуры на внутреннем и внешнем рынке, а именно от доходов населения и ситуации на валютном рынке России, который непосредственно влияет на обменный курс белорусского рубля [1].

В дальнейшем, Национальный банк будет проводить политику долгосрочных сбережений, чтобы у банков были долгосрочные ресурсы для инвестирования в экономику.

Литература

1 Банки будут конкурировать за рубли населения [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <https://naviny.by/article/20180122/1516597907-banki-budut-konkurirovat-za-rubli-naseleniya>. – Дата доступа: 26.04.2018.

А. Д. Ремизова
Науч. рук. Н. А. Алексеенко,
канд. экон. наук, доцент

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Оценка кадрового потенциала для многих организаций является проблемной, что отрицательно сказывается на результатах их деятельности. Методов оценки разработано достаточно много. Основной их задачей является улучшение результатов работы, как отдельных исполнителей, так и отделов, подразделений, организации в целом.

Обобщая описанные в литературе методические подходы к изучению и оценке использования кадрового потенциала таких авторов как С. Г. Радько, Г. А. Хмелева, Л. В. Трункина, Л. Н. Юдина, И. Г. Мардамшин, П. В. Смирнова, можно выделить наиболее эффективные показатели, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Система показателей оценки кадрового потенциала организации, предложенная группой авторов [1, с. 114, 2, с. 143, 4, с. 98, 5, с. 75, 6, с. 101]

Структурные элементы кадрового потенциала	Показатели кадрового потенциала
1 Численность и структура персонала ($P_{\text{ч}}$)	$P_{\text{ч}} = f(K_1, K_2, \dots, K_i),$ где $K_i = \frac{C_i}{N_i}$ – коэффициент численности персонала i -го подразделения; C_i – численность персонала подразделения; N_i – норма численности персонала i -го подразделения
2 Ресурсы рабочего времени ($P_{\text{вр}}$)	$P_{\text{вр}} = \frac{V_{\text{ф}}}{V_{\text{п}}},$ где $V_{\text{ф}}$ – фактически отработанное время; $V_{\text{п}}$ – плановое время
3 Инновационная и творческая активность ($P_{\text{и}}$)	$P_{\text{и}} = \frac{(K_{\text{п}} + K_{\text{и}} + K_{\text{с}})}{C},$ где $K_{\text{п}}$ – количество патентов, ноу-хау; $K_{\text{и}}$ – количество внесенных инновационных предложений; $K_{\text{с}}$ – количество научно-популярных статей по тематике профессиональной деятельности; C – численность персонала
4 Уровень компетентности ($P_{\text{к}}$)	$P_{\text{к}} = f(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6),$ где x_1 – возраст кандидата; x_2 – внешний вид; x_3 – уровень образования; x_4 – опыт работы в данной сфере; x_5 – коммуникабельность; x_6 – характер, поведение.