

как изменится валютная составляющая вкладов, какое влияние на рост депозитов окажет розничный товароборот, каким образом изменение денежных доходов населения скажется на его способности к накоплению, что повлечёт за собой рост индекса реального валютного курса национальной денежной единицы, и в какой степени это отразится на динамике ресурсной базы банка, насколько изменения процентной ставки повлияют на вклады в белорусских рублях и в иностранной валюте.

В. Г. Николайчик

*Науч. рук. С. Д. Предыбайло,
ассистент*

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ И ИХ РОЛЬ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Одним из важнейших элементов механизма функционирования предприятия в условиях развития рыночных отношений является мотивация труда. Мотивация (от лат. *moveo* – двигаю) – это процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Высокий уровень мотивации персонала является важнейшим условием его успеха. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Потеря мотивации, как правило, может быть вызвана следующими причинами: отсутствием поощрений за успешно проделанную работу, а также отсутствием психологической и организационной поддержки. Кроме того, интерес к работе может быть потерян, если сотруднику кажется, что его работа стала рутинной и скучной, а также отсутствует повышение заработной платы и карьерного роста.

Важно изучать особенности мотивов в работе с персоналом с целью оптимизации трудовой деятельности; от того насколько мотивированы сотрудники, зависит их ориентация на цели организации, желание их достигать, обеспечивать необходимый результат, что является основой для эффективной работы организации в целом.

Существуют два подхода к изучению теорий мотивации. Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны мотивации. Такие теории базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основными мотивом их проведения, а, следовательно, и деятельности. К сторонникам такого подхода можно отнести американских психологов А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. МакКлелланда, Д. Макгрегора, К. Альфредера и профессора У. Оучи.

Второй подход к мотивации базируется на процессуальных теориях. Здесь говорится о распределении усилий работников и выборе определенного вида поведения для достижения конкретных целей. К таким теориям относятся теория ожиданий, или модель мотивации по В. Вруму, теория справедливости и теория, или модель, Портера-Лоулера.

Все приведенные выше мотивационные теории освещают наиболее важные аспекты отношения человека к работе, однако ни одна из них не в состоянии дать убедительного объяснения наличию или отсутствию мотивации, которое было бы верно на все без исключения случаи жизни. Мотивационные теории указывают менеджерам, занимающимся персоналом, в каком направлении осуществлять мотивационную политику, но не дают однозначных рецептов для конкретных действий. Содержательные теории считаются «статичными», поскольку они одновременно учитывают всего один или несколько факторов и ориентированы либо на прошлое, либо на настоящее. Поэтому они не всегда могут предсказать мотивацию к труду или поведение. Тем не менее, эти теории важны для понимания того, что же мотивирует людей к трудовой деятельности.

Таким образом, грамотно спроектированная работа руководителя со своими подчиненными должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада каждого сотрудника в деятельность и развитие компании. Человек – существо социальное, а, следовательно, чувство сопричастности ему не чуждо и способно вызвать глубокое осознание собственной значимости, которое так необходимо для результативной работы сотрудника.

Ж. В. Прохоренко

Науч. рук. **Т. А. Бучик**,
канд. экон. наук, доцент

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Проблема своевременного возвращения кредитов, выданных физическим лицам, актуальна для большинства банковских учреждений. Ее решение в значительной мере зависит от «качества» оценки кредитоспособности потенциальных заемщиков. Сегодня коммерческие банки используют в своей практической деятельности различные разработанные методики оценки кредитоспособности физических лиц, которые условно можно разделить на две группы:

- системы оценки кредитоспособности клиентов, основанные на расчёте платежеспособности заемщика исходя из среднемесячного дохода;
- скоринговые системы оценки кредитоспособности клиентов [1].

Показатели платежеспособности вычисляются на основе данных о доходе физического лица и степени риска потери этого дохода. Исходя из полученных данных о платежеспособности клиента, определяется максимальный размер кредита, который он может взять в данном банке. Скоринговая система – это алгоритм или методика, позволяющая банку на основе данных о потенциальном заемщике оценить его кредитоспособность [2].

Каждый банк самостоятельно выбирает, каким методом оценивать кредитоспособность своего потенциального заемщика. Первый метод занимает большое количество времени. Балльная методика оценки в настоящее время получает все большее распространение, но она имеет свои преимущества и недостатки. Однако для наиболее адекватной и всесторонней оценки кредитоспособности заемщика рекомендуют одновременно применять эти два метода оценки: оценочный анализ кредитного эксперта и скоринговые модели.

Литература

- 1 Едронова, В. Н. Модели анализа кредитоспособности заемщиков / В. Н. Едронова // Финансы и кредит. – 2011. – № 6. – С. 9–15.
- 2 Черкашенко, В. Н. Этот «загадочный» скоринг / В. Н. Черкашенко // Банковское дело. – 2012. – № 3. – С. 42–48.

А. В. Прохорчук

Науч. рук. **О. В. Пугачева**,
канд. экон. наук, доцент

АНАЛИЗ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Стабильность финансового положения предприятия в условиях рыночной экономики обуславливается, главным образом, его деловой активностью. В широком смысле содержание деловой активности определяется как деятельность всех функциональных подразделений предприятия, направленная в целом на повышение эффективности