

и обеспечивает большую стабильность дохода работников, однако она не стимулирует их к росту производительности труда. Сдельная заработная плата, наоборот, напрямую зависит от выработки, но ее использование возможно не для всех категорий работников.

На наш взгляд, более эффективной будет система оплаты труда, при которой заработок состоит из двух частей. Первая часть – базовая, то есть оклад, который устанавливается работнику исходя из его квалификации, опыта и потенциальной пользы для организации. Здесь с успехом может быть использована система грейдов.

Вторая часть – премиальная, которая зависит от эффективности деятельности организации в отчетном периоде и величины личного вклада конкретного работника в эти показатели. Эффективность деятельности может быть оценена через прибыль, выручку или другие показатели, наиболее актуальные для предприятия в данный момент. Личный вклад работника зависит от его места работы (отдел сбыта, бухгалтерия, плановый отдел и т. д.) и от качества работы, которое оценивается непосредственным начальником. Переменная часть заработной платы должна определяться в целом для организации исходя из того, что темпы роста производительности труда должны быть выше, чем темп роста заработной платы. В этом случае заработная плата будет играть стимулирующую роль.

**Д. В. Морозов**

*Науч. рук. О. С. Башлакова*

*канд. экон. наук, доцент*

## **ДЕПОЗИТНЫЕ ОПЕРАЦИИ БАНКОВ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕННОЙ ЛИКВИДНОСТИ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

В настоящее время в банковской системе Республики Беларусь сложилась специфическая ситуация, обусловленная особенностями проводимой в 2011–2015 гг. денежно-кредитной политики. Неудачный опыт селективного смягчения денежно-кредитной политики с целью стимулирования экономического роста в предыдущем периоде, приведший к высокой инфляции и девальвации национальной валюты, индуцировал систему регулирования, направленную на рост денежных доходов населения в сочетании с высокими процентными ставками с целью ограничения спроса с помощью дорогих денег и стимулирования сбережений. В сочетании с высокими инфляционными ожиданиями данные меры привели к тому, что излишки спроса с потребительского и валютного рынков удалось связать только путём предложения краткосрочных депозитных программ под высокие проценты. Это привело к тому, что в банковской системе аккумулировалось большое количество дорогих кредитных ресурсов, разместить которые под высокие проценты с учётом маржи очень проблематично. Таким образом, возник избыток ликвидности, который несёт в себе несколько экономических рисков: снижение доходности банковской системы в сочетании с высокой стоимостью привлечённых ресурсов способно вызвать кризис платёжеспособности; высокие темпы прироста сбережений в сочетании с их краткосрочным характером неизбежно вызовут рост спроса на потребительском и валютном рынках; избыток ликвидности и высокие ставки по кредитам не позволяют рассчитывать на адекватный рост предложения товаров и услуг, что, как правило, приводит к росту потребительского импорта, а также к высокой инфляции.

На основе проведенного исследования по совершенствованию депозитных и кредитных операций банков в условиях повышенной ликвидности банковской системы Республики Беларусь выявлены были получены следующие основные результаты:

– выявлены основные предпосылки излишне высокой ликвидности банковского сектора Республики Беларусь и возможные негативные последствия данного феномена для экономики Беларуси;

- систематизированы и охарактеризованы факторы, влияющие на формирование депозитной политики банков в современных условиях;
- предложены направления развития форм обеспечения возвратности банковских кредитов в Беларуси: новый кредитный продукт «на доверии» для постоянных и надежных клиентов ОАО «Белагропромбанк»; использование кредитования под залог интеллектуальной собственности; выдача кредитов с формой обеспечения сделки репо с покупкой и продажей иностранной валюты;
- разработаны теоретико-методические подходы к оценке эффективности инновационных проектов, позволяющие на всех этапах инновационной деятельности (открытия, создания, внедрения, эксплуатации) по уровням инноваций (микроуровень, государство, экономическая система) принимать управленческие решения о целесообразности привлечения банковских кредитов и иных источников для финансирования инновационной деятельности.

**Е. А. Павлова**

*Науч. рук. Н. С. Шаповалов,  
ассистент*

### **НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ОАО «СТАНКОГОМЕЛЬ»**

Совершенствование организации труда специалистов, как фактор повышения эффективности работы аппарата управления, является необходимым условием рационализации всей системы управления, что находит свое выражение в конечных результатах деятельности ОАО «СтанкоГомель».

На основании проведенного анализа хозяйственной деятельности ОАО «СтанкоГомель» за 2012–2014 года, предлагается внедрить автоматизированную систему управления персоналом – «1С: Управление Персоналом 8.0».

Программа «1С: Управление Персоналом 8.0» предназначена для реализации кадровой политики организации. Это прикладное решение нового поколения, в котором учтены как требования законодательства, так и реальная практика работы организации, а также перспективные мировые тенденции развития подходов к мотивации и управлению персоналом.

Прикладное решение может успешно применяться при управлении персоналом в ОАО «СтанкоГомель», а также в других подразделениях, заинтересованных в эффективной организации работы сотрудников. С помощью решения автоматизируются следующие направления управленческой и учетной деятельности:

- планирование потребностей в персонале;
- решение задач обеспечения бизнеса кадрами, подбор, анкетирование и оценка;
- управление компетенциями, обучением, аттестациями работников;
- управление финансовой мотивацией персонала;
- эффективное планирование занятости персонала;
- учет кадров и анализ кадрового состава;
- начисление и выплата заработной платы;
- исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда;
- отражение начисленной зарплаты и налогов в затратах организации.

Для эффективной работы руководителя необходимо проводить унификацию и стандартизацию документов, как по форме, так и по содержанию, выработать единые правила подготовки и оформления документов, разработать и внедрить государственные стандарты на документы.