

отнести те кредитные портфели, у которых точное соответствие по составу и структуре кредитной политики банка (выполняются оптимальные требования). К третьей группе относят сбалансированный кредитный портфель, который представляет собой комплекс тех банковских кредитов, у которых показатели находятся в середине эффективного решения дилеммы «риск-доходность». Методики снижения кредитного риска: необходимо проанализировать данные заемщика, оценить его кредитоспособность (вычислить сможет ли он рассчитаться за кредит) и проанализировать его кредитную историю (определить кредитный рейтинг); следует произвести диверсификацию ссуд; метод, который рассматривается во всех сферах деятельности – страхование, в данном случае страхование кредита; строгое соблюдение кредитной политики банка, в случае несоблюдения правил есть риск потери прибыли, просрочки, потеря клиента; постоянный мониторинг резервов, покрывающих потери по кредитам и займам.

Далее стоит рассмотреть принципы кредитного портфеля. Их делят на пять видов: взаимосвязь; составной характер портфеля; систематичность анализа; формализация анализа и управления; многоступенчатость.

Рассмотрим подробнее каждый вид. Взаимосвязь – это тот случай, когда управление кредитным портфелем рассматривается не только как кредитование, но и как взаимодействие с другими сферами деятельности банка. Составной характер портфеля представляет собой управление кредитным портфелем, которое разбивается на уровни, то есть рассматривается в целом и разбивается по выбранным классификациям. Систематический анализ, то есть систематическое наблюдение и изучение кредитного портфеля, которое необходимо для оценивания его качества, наглядно показывает динамику и сравнивает важные для банковской деятельности показатели. Формализация анализа и управления. В данном виде управление каждый банк выявляет для себя основные критерии и показатели качества, которые повысят успешность деятельности банка в целом. И последний вид – многоступенчатость. Этот вид представляет собой управление кредитным портфелем не только на уровне банка, но и в его отдельных структурных подразделениях

Заключение. В ходе анализа кредитного процесса была идентифицирована последовательность действий по управлению кредитным портфелем для его оптимальной работы и получения максимальной прибыли банка: необходимо выявить основные критерии оценки кредитов; составить перечень показателей, которые нужны для оценки ссуды; исходя из классифицирования ссуд, определить структуру кредитного портфеля; оценить качество кредитного портфеля в целом; выявить необходимый резерв, который сможет покрыть рассчитанные риски; проанализировать изменение в структуре кредитного портфеля; разработать мероприятия, по улучшению качества и оптимизации кредитного портфеля.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кредитный портфель [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://myfin.by/wiki/term/kreditnyj-portfel> - Дата доступа: 11.03.2019
2. Методика оценки и сравнения кредитных портфелей банков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nbrb.by/bv/articles/1514.pdf> - Дата доступа: 11.03.2019

УДК 331.104.2

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАДРОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*А.Ю. Куклицкая, студент группы 10502116 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявцев*

Резюме – исследование вопросов мотивации трудовой деятельности играет и теоретическую, и практическую роль. Отношение сотрудника к выполняемой работе обусловлено представлением его трудовой деятельности и следуемых им мотивов. Хорошие результаты предпринимательской деятельности компании, производство продукции, которая могла бы выдержать конкуренцию на рынке, зависит не только от технической оснащенности предприятия, наличия передовых технологий производства, налаженной структуры контроля качества продукции, маркетингового анализа рыночной среды и постепенного введения концепции развития товаров на рынке, но и от квалификации кадров промышленного предприятия, а также от высокоэффективного управления персоналом.

Summary – The research of questions of labor activity motivation plays a theoretical and a practical role. The employee's attitude to the work is conditioned by the vision of his work activity and the motives, which are followed by him. Good business results of the company, the production of products that could withstand competition in the market, depends not only on the technical equipment of the enterprise, on the availability of advanced production technologies, on an established structure of product quality control, on marketing analysis of the market environment and the gradual introduction of the concept of development of goods in the market, but also on the qualification of personnel of the industrial enterprise, as well as on highly effective personnel management.

Введение. В современном обществе увеличение значимости репутационных и трудовых мотивов не влечет за собой обесценивание роли материального стимулирования. Она, как и прежде, помогает значительно увеличить трудовую активность. Однако на сегодняшний момент без использования современных методик нематериального стимулирования мотивация труда менее действенна.

Основная часть. Несмотря на то, что индивидуальный подход к каждому сотруднику имеет большое значение в мотивационных вопросах, для понимания общей картины следует использовать систему.

Термин «мотивация» означает процесс побуждения не только себя, но и других к какой-либо деятельности для достижения, как личных целей, так и целей организации в целом.

Рост уровня жизни населения и последующая демократизация общества являются причинами значительных перемен в мотивах трудовой деятельности кадров промышленного предприятия. Это приводит к сокращению численности кадров, которые в своей структуре мотивов стремятся к материальному вознаграждению в странах с развитой рыночной экономикой. При этом на первое место становится нематериальное стимулирование. Нематериальное стимулирование, в свою очередь, имеет несколько направлений (рисунок 1).

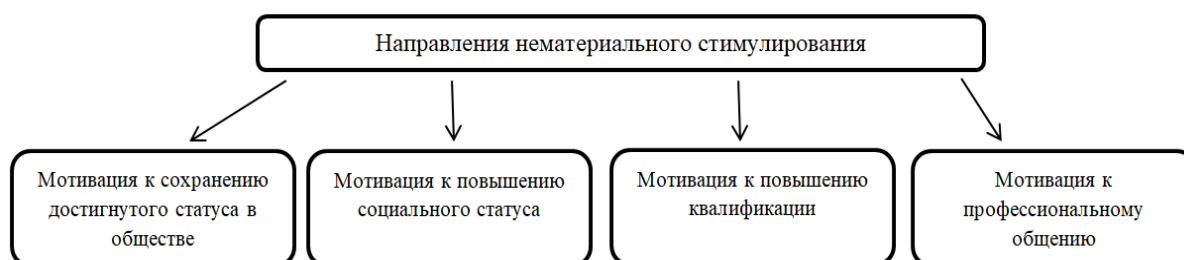


Рисунок 1 – Направления нематериального стимулирования
Источник: Разработка автора на основе [2]

Нематериальное стимулирование кадров на промышленных предприятиях направлено на мотивацию сохранения социального статуса сотрудника в трудовом коллективе. Это достигается путем закрепления за ним рабочего места или должности, которую он занимает. Следующее направление – повышение уровня социального статуса сотрудника в трудовом коллективе, которое достигается повышением на более ответственную должность. Мотивация к повышению квалификации подразумевает увеличение личной заинтересованности сотрудника процессом освоения новых знаний, умений и практических навыков. Мотивация к профессиональному общению влечет увеличение интереса в общении с профессионалами, как в пределах предприятия, так и за ними[1].

Руководителям может быть полезно вовлечение рядовых сотрудников в управление предприятием. Это помогает работнику самоутвердиться, а также сохраняет и значительно повышает уровень его социального статуса в коллективе с точки зрения развития кадров. Вовлечение кадров в управление мотивирует к повышению уровня профессионализма, так как принятие управленческих решений должно осуществляться компетентным работником. Также, участвуя в управлении предприятием, сотрудник может расширить кругозор новыми знаниями и навыками, обмениваясь опытом с профессионалами в решении проблем касательно своей профессиональной деятельности и не только. Это способствует взаимообогащению и дальнейшему развитию.

Привлечение кадров в производственную сферу предприятия дает возможность использовать трудовой потенциал в полной мере, что повышает производственную эффективность. Эффективность производства подразумевает увеличение прибыли, которое влечет скорейшее оправдание расходов на развитие персонала, например, путем профессионального обучения[2].

В нематериальном стимулировании кадров особое значение имеет координация времени работы, а также предоставление свободного времени на развитие мастерства работника в своей профессиональной деятельности. Хорошим стимулом является творческий отпуск, который подразумевает время на самообразование и на повышение квалификации. Нематериальное стимулирование кадров путем предоставления творческого отпуска касается тех, кто проявил себя ответственным и организованным сотрудником, который способен осуществить индивидуальный карьерный план с хорошими результатами.

Среди наиболее распространенных нематериальных признаний трудовых заслуг работника являются: устная благодарность; признание успехов работника на совещании; размещение фотографии работника на доске почета; информация о трудовых успехах работника в средствах массовой информации; почетная грамота; письменная благодарность. Улучшение организации труда также способствует повышению мотивации трудовой деятельности. К улучшениям организации труда относят: улучшение условий труда

постановку целей и задач, обогащение труда, расширение функций, внедрение гибких графиков. Условия труда, в свою очередь, значительно влияют на эффективность и производительность труда.

Для сотрудников, работающих на результат, крайне важно внимание к их интересам. Повышенное внимание к таким сотрудникам может работать как инструмент нематериального стимулирования, поэтому руководителям следует уделять их увлечениям больше внимания [2].

Заключение. Подводя итог, стоит отметить, что снижение интереса сотрудника к работе не сразу может быть распознано руководителем, однако пассивность персонала приводит к повышению текучести кадров. Тогда управляющий вынужден брать часть обязанностей на себя, не обращая внимания на свою основную работу. Это приводит к снижению эффективности самого предприятия, а значит – к потере прибыли. Чтобы избежать подобной ситуации, руководителю следует достигнуть высокой производительности труда кадров путем повышения внутренней мотивации работников и их сопричастности к производственному процессу. Это помогает сотрудникам воспринимать себя как личность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Капустянин, К. О. Формирование целостной системы мотивации персонала предприятия в контексте управления прибылью предприятия // Экономика и предпринимательство. – 2009. – №1 – С. 159-164.

2. Городецкая, Л. О., Беженар, Ю.О. Совершенствование систем стимулирования труда персонала предприятия // Проблемы повышения инфраструктуры: сборник научных трудов. – К.: НАУ – 2007. – №15. – С. 120-129.

УДК 331.101

ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Н.С. Кутасевич, студент группы 10552216 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудряцев*

Резюме – Мотивация в действительности повышает производительность труда. Ведь высоко мотивированный работник работает намного лучше других. В организациях, где работники показывают хорошие результаты, как правило, действует хорошая система мотивирования труда, что повышает прибыльность компании. Когда определяются пути совершенствования стимулирования труда необходимо начинать с того, что является конечной целью, а именно повышение производительности труда и эффективности деятельности фирмы. Во все времена, в современном бизнесе трудовые отношения продолжают оставаться чуть ли не самой сложной проблемой, в частности, когда в коллективе насчитывается достаточно большое количество сотрудников.

Summary – Motivation actually increases productivity. After all, a highly motivated employee works much better than others. In organizations where employees show good results, a good system of labor motivation generally works, which increases the company's profitability. 41 When determining ways to improve work incentives, you must start with what is the ultimate goal, namely, increasing labor productivity and the efficiency of a company. At all times, in modern business labor relations continue to be almost the most difficult problem, in particular, when the team has a fairly large number of employees.

Введение. Стимулирование работы персонала, на мой взгляд, является одним и наиболее главным аспектом в работе любой организации, т.к. без должного стимула сотрудники не всегда хорошо и качественно выполняют свою работу. Руководители это всегда осознавали, однако считали, что достаточно простого материального вознаграждения. В принципе, этого хватало, но, по существу, неверно. Определить истинные побуждения, которые заставляют человека отдавать работе все свои усилия, трудно, так как каждый человек индивидуален и имеет свои предпочтения [3].

Основная часть. Стимул — это то, в результате чего мы начинаем делать те или иные вещи, вызванные нашим интересом. Стоит отметить, что главное место на предприятии отводится стимулированию интересов работников. Стимулирование и мотивирование отличается между собой. Вся разница в том, что стимулирование по своей сути является только одним из средств, с помощью которого может выполняться мотивирование. Благодаря тому, что руководство мотивирует персонала у рабочих развиваются такие важные профессиональные характеристики, как внимание к деталям, дисциплинированность, порядочность, усердие, находчивость, добросовестность, результативность, умение обучаться и т.д. [1]. В современном менеджменте можно выделить два типа стимулирования: материальное и нематериальное.

К материальному типу стимулированию можно отнести:

1. Доплаты за условия труда. Если присутствуют неблагоприятные условия труда, которые практически невозможно улучшить, то работа в таких условиях должна возмещаться путем доплаты за вредность, увеличения отдыха, поездки в санаторий.

2. Надбавки. За перевыполнение плана или качественно сделанную срочную работу.

3. Внутрифирменные льготы. Про них так же не следует забывать. Это может быть оплата фирмой медицинских услуг, оплата части или полных расходов на проезд, питание на работе и другие расходы.