

В банковской практике не стала нормой разработка собственных подходов в оценке кредитного риска. Исключением не является и оценка кредитоспособности кредитополучателя, которая, как правило, не выходит за рамки рекомендаций Национального банка Беларуси. Позиция центрального банка страны не только доминирует, но и заменяет собой возможные системы показателей самого банка. Подобные системы, учитывая задачи внутреннего контроля, должны включаться в управление кредитным риском, присутствовать на всех стадиях кредитного процесса и отражать самые различные факторы, влияющие на уровень риска в данном банке.

Проводимая банками аналитическая работа по оценке кредитного риска во многих случаях имеет лишь рекомендательный для руководства характер и используется в качестве формального элемента оформления решения. Проблемы подобного рода отражают состояние финансового менеджмента банка. Структура банковского менеджмента должна достаточно четко фиксировать взаимосвязь аналитической работы по оценке кредитного риска и принятия управленческих решений, определять цель и значимость проводимых банком исследований.

Богдашиц Е. А.
БГЭУ (Минск)

МОНИТОРИНГ МОТИВАЦИОННОГО КЛИМАТА ПРЕДПРИЯТИЯ

Множественность мотивов трудовой деятельности персонала, их структурность, иерархичность, различное воздействие на трудовое поведение выдвигают перед управленческой деятельностью требование о повышении эффективности мотивации за счет обеспечения адекватности системы средств и методов управленческого воздействия структуре трудовых мотивов работника. Очевидна необходимость модернизации управленческого инструментария, связанная с ориентацией мотивации на научную обоснованность действий, предполагающую глубокое предварительное исследование проблемной ситуации, выявление и анализ причин ее возникновения. Реализация данного требования предполагает на уровне предприятия:

- систематическое изучение мотивационной сферы работника: анализ устойчивости и интенсивности трудовых мотивов, исследование ценностных ориентаций в труде, оценку эффективности используемых инструментов мотивации и построение моделей мотивационных предпочтений персонала;
- систематическое, целенаправленное дифференцированное воздействие на мотивационную сферу работника, опирающееся на предварительную оценку социальной и экономической эффективности осуществляемых мероприятий;
- регулярную оценку социальной и экономической эффективности управленческого воздействия на трудовое поведение персонала.

Решение основных теоретико-методологических и процедурно-методических вопросов, связанных с изучением мотивационной сферы личности, заключено в плоскости организации мониторинга социально-трудовой сферы предприятия.

Мониторинг мотивационного климата предприятия как метод научно-практической познавательной и управленческой деятельности в социальных системах представляет собой систему непрерывного наблюдения и научного анализа эмпирических данных, характеризующих изменение параметров развития наиболее актуальных социально-трудовых процессов и явлений. В отличие от разового исследования результаты мониторинга позволяют комплексно и глубоко, в сравнении и динамике анализировать социально-психологические ситуации и процессы, отслеживать направления и тенденции, давать прогнозы и сценарии их развития.

Цель мониторинга мотивационного климата предприятия состоит в разработке и обосновании коррекционно-упреждающих мероприятий по ликвидации негативных и культивированию позитивных тенденций развития предприятия как социально-экономической системы. В качестве индикаторов состояния мотивационного климата предприятия предлагается использовать совокупность ограниченных по количеству, но в своей сущности информационно-интегративных параметров, в требуемом объеме отражающих состояние и тенденции системных зависимостей:

1. Базовая привлекательность характеризует отношение объекта управления к выполняемой работе и гигиеническим (по Герцбергу) условиям ее осуществления.
2. Партиципативная привлекательность охватывает отношения объекта управления к способу вовлечения его в жизнедеятельность организации и описывает состояние заинтересованности работника в успехах предприятия.
3. Креативная привлекательность отражает отношение к условиям и факторам творческой реализации личности и конкретизирует состояние творческой мобильности персонала.
4. Преобразовательная привлекательность характеризует отношение к инициативно-преобразовательной свободе личности в организации.

Данные параметры являются индикаторами стабильности, уравновешенности социально-экономической системы. Они выступают формой диалектической двусторонности труда, являясь субъективным отражением объективной сущности исследуемых отношений.

Бондарь А.В.
БГЭУ (Минск)

ПРОДВИЖЕНИЕ БЕЛОРУССКОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА МИРОВОМ РЫНКЕ ТРУДА

В современных условиях продажа такого товара как рабочая сила не будет успешной вне учёта требований концепции социально-этического маркетинга предполагающей, что задачей продавцов рабочей силы является определение потребностей и интересов целевых рынков и обес-