

их расчета, поскольку централизовано даже для нормативных показателей он не определяется;

- создание внутрибанковской информационной системы, обеспечивающей ввод, обработку и анализ данных по показателям ликвидности;
- внедрение системы по раннему предупреждению потери ликвидности банка;
- порядок принятия решений по поддержанию и регулированию ликвидности.

Управление активами предполагает, что банк достигает ликвидности, поддерживая на определенном уровне высоколиквидные активы. Он также размещает активы по суммам и срокам с учетом структуры пассивов по суммам и срокам. Многие банки, особенно небольшие, используют метод управления ликвидностью, потому что не в состоянии влиять на размер своих обязательств. В таких условиях ликвидные активы позволяют банку покрыть колебания обязательств по депозитным ресурсам и размещать средства в доходные кредиты. Банк создает резерв ликвидности, который должен обеспечить ему соблюдение коэффициента мгновенной ликвидности. В рамках управления активами различают количественную ликвидность.

Управление пассивами предполагает ориентацию банка на устойчивую депозитную базу. Банк определяет политику управления размером собственного капитала и привлеченных средств, их оптимальную структуру так, чтобы иметь минимальный отток денежных средств. Банк, имеющий стабильную, обширную и разнообразную депозитную базу, как правило, не испытывает проблем с ликвидностью. Управление пассивами включает и действия банка по поддержанию ликвидности путем изыскания заемных средств. Способность банка привлекать дополнительные денежные обязательства рассматривается обычно как потенциал ликвидности.

Метод сбалансированного управления ликвидностью предполагает согласование при привлечении и размещении средств как по суммам, так и по срокам с учетом их движения. При этом методе происходит определение различных денежных потоков по банку как входящего, так и исходящего характера за определенный период. Рассчитывается предполагаемый результат – недостаток или излишек ликвидных активов и определяются возможные действия и инструменты по его использованию для соблюдения ликвидности.

Управление ликвидностью осуществляется не только на уровне коммерческого банка, но и на уровне всей банковской системы осуществляет Национальный банк Республики Беларусь в рамках регулирования монетарной сферы и подчинено целям, которые определяются Основными направлениями денежно-кредитной политики Республики Беларусь на очередной год и иными программными документами.

<http://edoc.bseu.by>

*Богданиц Е.А.  
УО БГЭУ (Минск)*

## **ДЕЛОВАЯ АКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Управление персоналом организации направлено на установление и закрепление желаемого состояния активности работников и предполагает, во-первых, формирование представления о значимом для предприятия типе поведения персонала, выбор и обоснование критериев его оценки и, во-вторых, создание условий для его проявления.

Современные мировые тенденции в трансформации роли сотрудника в организации свидетельствуют об активизации участия персонала в жизни предприятия. Это участие не должно сводиться к пассивному принятию навязываемого решения. Актив-

ность, основанная на творческом и инициативном подходе, позволяет варьировать и создавать условия ситуационной заданности, а не подчиняться им. В системе основных качеств личного фактора наряду с творческой мобильностью, ответственностью, восприимчивостью к передовому опыту необходимым элементом выступает и склонность к преобразованиям.

В качестве характеристики трудового поведения целесообразно рассматривать категорию деловой активности персонала, под которой понимается мотивированная, энергичная, инициативная деятельность, направленная на совершенствование условий протекания производственного процесса и повышения конечного результата функционирования предприятия.

Деловая активность персонала отражает единство деятельности и инициативы. Деятельность представляет собой объективно заданную, целесообразную форму активности субъекта. Она может быть представлена как функциональная активность либо мотивированная активность личности, имеющая определенную цель и проявляющаяся в конкретных способах исполнения.

Технократическое управление, нацеленное на исполнительский характер труда, абстрагировалось от инициативы, подчеркивая внутреннюю статику и жесткую регламентацию действий заранее определенными правилами. В условиях инновационного развития деятельность, даже мотивированная, не является достаточным условием успешного функционирования организации. Необходимость адаптации к изменяющимся условиям внешней среды порождает необходимость преобразований внутри организации. Инициатива выступает внутренним источником перемен и динамики в целом.

Использование категории деловой активности персонала в качестве характеристики трудового поведения, во-первых, позволяет оценивать каждого сотрудника с позиции не только профессиональных и административных, но и деловых качеств. К разряду последних следует отнести приоритетность интересов развития общего дела над личными, готовность рисковать в интересах организации и брать на себя ответственность за положение дел в ней.

Во-вторых, предлагаемый подход обеспечивает несводимость мотивации как функции управления к основной ее форме – мотивации к труду, а ориентирует на формирование системы мотивации к развитию, мотивации к преобразованиям и т.д. Мотивация персонала к развитию предполагает актуализацию в сознании сотрудника мотива самосовершенствования, ассоциируемого с развитием личностного потенциала: квалификационного, психофизиологического, творческого, коммуникативного, нравственного. Мотивация персонала к преобразованиям предполагает формирование у сотрудника позитивного отношения к переменам, основанного на критической, рациональной оценке окружающей действительности.

*Бодрова Э. М.  
УО БГЭУ (Минск)*

## **САДООБОРОТ В КОНТЕКСТЕ УКРУПНЕНИЯ РЫНКА ПЛОДОВО-ЯГОДНОЙ ПРОДУКЦИИ БЕЛАРУСИ**

Последние данные переписи плодово-ягодных насаждений в Беларуси показали, что почти во всех плодородческих хозяйствах республики 75-80% садов, перешедших в