

в долларах США, находятся на 5,5-годовом максимуме. Но период подъема процентных ставок, как видно из статистики Нацбанка, уже подходит к концу: процентные ставки больше не растут и даже падают. В октябре фактически сложившаяся средняя по банковской системе Беларуси процентная ставка на новых срочных депозитах физических лиц в национальной валюте снизилась, и причем по всем видам вкладов. Теперь ставка по депозитам составляет: по всем — 16,77 % годовых (после 17,44 % в сентябре); по отзывным — 11,29 % годовых (после 11,82 % в сентябре); по безотзывным — 17,34 % годовых (после 17,99 % в сентябре). В разрезе срока действия депозитного договора фактическая средняя по банкам процентная ставка по новым вкладам физических лиц в национальной валюте в октябре также упала: до востребования — 0,74 % годовых; на срок до 1 года — 16,76 % годовых (после 17,47 % в сентябре); на срок свыше 1 года — 16,82 % годовых (после 17,34 % в сентябре).

На сегодняшний день белорусские банки демонстрируют рост чистой прибыли, но значение прибыли, очищенное от влияния отчислений в резервы и налога, говорит о том, что давление на доходы финансово-кредитных учреждений сохраняется. Прежде всего снизились поступления от двух основных направлений деятельности — кредитования и операций с иностранной валютой, а комиссионные доходы стали единственным источником, который позволил банкам сохранить операционную прибыльность на уровне прошлого года.

Источник

1. *Полонский, В.* Развитие финансово-кредитной системы Республики Беларусь / В. Полонский // *Банк. вестн.* — 2011. — № 28 (537). — С. 9–13.

Е. А. Кулик, К. А. Карпович
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — И. А. Леднева, канд. экон. наук, доцент

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Для оценки кадрового потенциала могут применяться различные подходы, среди которых следует выделить затратный, доходный, экспертный и сравнительный.

Затратный подход к оценке кадрового потенциала может быть реализован двумя методами: косвенным, основанным на сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки со стоимостью замещения данного объекта; прямым, основанным на определении всех затрат, которые необходимо осуществить новому владельцу предприятия для создания кадрового потенциала в рамках жизнеспособной, адекват-

ватной требованиям современного рынка организационно-управленческой структуры.

Доходный подход основан на оценке кадрового потенциала по степени участия совокупного работника в доходах организации. В рамках данного подхода может быть реализован метод управленческой добавленной стоимости, который был разработан и внедрен в корпорации Sony и суть которого заключается в измерении вклада ключевого управленческого персонала в добавленную стоимость компании. Практически полученные результаты могут быть и крайне низкими, и отрицательными. Это позволяет сделать вывод, что управленческие ресурсы используются неэффективно. Далее необходимо выяснить причины, среди которых можно выделить: нерациональную организационную структуру, плохо организованные управленческие коммуникации, большую сменяемость персонала, постоянную необоснованную ротацию кадров, низкий профессиональный уровень, слабую мотивацию управленческого труда.

Экспертный подход основан на том, что оценка персонала компании требует рассмотрения не отдельного, а совокупного работника, действующего в рамках сложившейся организационно-управленческой структуры. Вклад персонала в общие результаты определяется по вкладу в развитие новых научных направлений и в увеличение доходов компании, вкладу в деятельность подразделений и в успешное выполнение линейных функций. При использовании данного подхода необходимо учитывать следующие факторы: достаточна ли квалификация работника для выполнения функций, имеются ли в рамках общей системы управления организационные возможности для реализации функций, обеспечивает ли организация развитие работников.

Сравнительный подход в оценке кадрового потенциала основывается на парных сравнениях с компаниями-аналогами. В качестве аналогов могут быть применены организационные структуры и кадровый состав следующих компаний: 1) компании, в которых кадровый потенциал близок к идеальной модели; 2) некоторые синтетические модели, отражающие идеальную для данного вида бизнеса структуру и кадровый состав; 3) структуры и кадровый состав компаний, сходных по профилю и масштабам бизнеса, но более преуспевающие на рынке.

Таким образом, каждый из подходов к оценке кадрового потенциала может расширить возможности организации, вывести ее на новый конкурентный уровень, обеспечить устойчивое развитие.