

Логистика является приоритетным направлением для многих стран, ввиду того что содействие торговле и развитие транспортной инфраструктуры лежат в основе стимулирования экономического развития, поэтому многие страны уделяют огромное внимание разработке всеобъемлющих национальных стратегий развития логистического сектора, в том числе и за счет его цифровизации. Логистику в цифровой трансформации можно определить как новый механизм ускоренного системного развития экономических систем, основанный на эффективных информационных связях, оптимизированных, ценностных потоках данных, необходимых для решения оперативных и стратегических задач бизнеса. Она затрагивает не только информационное поле систем, обеспечивавших движение материальных потоков и управления сбалансированным развитием инфраструктуры различных видов транспорта, но и систем торгового обмена, производства, управление всеми ключевыми бизнес процессами транспортно-логистических организаций при организации пассажирских и грузовых перевозок, управлении цепочками поставок.

Цифровизация логистической сферы в основном подразумевает внедрение инновационных технологий и программного обеспечения, но стоит отметить, что и до настоящего момента в экономике уже использовались средства цифровизации, такие как программы-трекеры, позволяющие отследить любую составляющую материального потока в пространстве, программное обеспечение, которое позволяет рассчитывать оптимальные маршруты доставки, вести складской учет и т.п. В связи с развитием научно-технического прогресса технологии эволюционируют и уже сейчас могут заменять собой большое количество человеческих ресурсов без потери качества.

Результаты исследований логистических услуг, полученные Всемирным банком, демонстрируют развитие информационных технологий и общее удовлетворение от существующего развития инфраструктуры и обработки данных и это относится ко всем видам транспорта. Высокий уровень качества логистических услуг является ключевым параметром развития логистического сектора большинства стран. Развитие и совершенствование сервисов и аутсорсинг логистических функций компаний третьей стороне развито в логистически-дружелюбных странах, где производители и продавцы больше сконцентрированы на своей ключевой деятельности, чем на налаживании и оптимизации цепей поставок.

Таким образом, современная глобальная логистика – это все больше «физический интернет», сеть предоставляемых услуг, которая поддерживает физическое перемещение товаров как внутри страны, так и за ее пределами. Логистика – это целый комплекс, который включает в себя не только транспортировку, но и складирование, брокерские услуги, экспресс-доставку, терминалы. Международные игроки рынка логистических услуг предлагают широкий спектр диверсифицированных решений для торговли и производителей товаров, генерируя большой объем оборота. Многие страны перестраиваются на цифровую экономику и на цифровую логистику в ее разрезе, ведь будущее в логистическом секторе – за информационными технологиями и интенсивным ростом пропускной способности инфраструктурных объектов.

© ПГУ

ОПТИМИЗАЦИЯ ИСТОЧНИКОВ ФОРМИРОВАНИЯ РЕСУРСНОЙ БАЗЫ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

Ю. Г. ПЕТРОВСКАЯ

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – И. А. ПОЗДНЯКОВА, КАНДИДАТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ

Ресурсная база в деятельности коммерческих банков определяет размеры и направления активных операций, а также объем и структуру банковских доходов, что в свою очередь оказывает существенное влияние на ликвидность и финансовые результаты деятельности коммерческого банка. От стабильности ресурсной базы зависит финансовая устойчивость коммерческого банка. В статье рассматриваются методики оптимизации источников ее формирования.

Ключевые слова: банковские услуги, депозит, коммерческий банк, кредит, ресурсы банка, собственный капитал.

В современных условиях банки зачастую сталкиваются с различными трудностями при формировании ресурсной базы. Одной из самых важных проблем является ограниченное предложение свободных денежных средств населения и юридических лиц. В связи с этим, исследование особенностей формирования ресурсной базы коммерческих банков Республики Беларусь заслуживает особого внимания и является актуальным на сегодняшний день.

В научной работе на основе изучения специальной литературы исследована экономическая сущность категории «ресурсы банка», содержащая группировку факторов, влияющих на формирование ресурсной базы коммерческого банка, позволяющая оценить и проанализировать влияние выявлен-

ных факторов на формирование ресурсной базы коммерческого банка и разработать грамотную депозитную политику.

В результате исследования изучены практические аспекты формирования ресурсной базы на примере ОАО «АСБ Беларусбанк», определены тенденции, отражающие ее рост. Проведенное исследование влияния факторов на динамику и структуру ресурсной базы коммерческого банка показало сильную корреляционную связь между изменением номинального объема денежных доходов и объемом банковских вкладов.

Предложенная методика оценки влияния факторов на формирование ресурсной базы коммерческого банка с использованием количественных показателей для разработки стратегии привлечения средств населения и повышения качества услуг позволяет разработать эффективную ресурсную политику, соответствующую современной экономической ситуации, помогает оптимизировать ресурсную базу коммерческого банка с учетом последствий влияния выявленных факторов.

Разработанная модель формирования оптимального портфеля депозитов коммерческого банка с заданными критериями финансовой устойчивости позволяет определить необходимый объем привлекаемых и размещаемых ресурсов коммерческого банка и сформировать эффективным образом портфель депозитов, при этом сохраняя его финансовую устойчивость.

Предложенная система индикаторов оценки стабильности депозитного портфеля банка применима в целях повышения качества управления депозитными ресурсами и позволяет определить вероятность полного или досрочного изъятия срочного депозита.

Таким образом, в рыночных условиях основной фактор эффективной работы коммерческих банков – это конкурентоспособность продуктов и услуг, а основными факторами конкурентоспособности, соответственно, являются качество и цена, которые бы в полной мере удовлетворили потребителя. В научной работе предложены и обоснованы теоретические и методологические положения, направленные на совершенствование депозитной политики коммерческого банка, как следствие на укрепление и увеличение его ресурсной базы.

©АУПРБ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Д. И. ПИРШТУК

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – Н. Н. МОРОЗОВА, КАНДИДАТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ

В статье выявлены проблемы мотивации персонала в сфере информационных технологий и предложено решение данных проблем.

Ключевые слова: мотивация, персонал, информационные технологии, заработная плата, результат, время.

Мотивация персонала играет первостепенную роль в успешной деятельности любой организации. В современных условиях перехода к информационному обществу особую значимость приобретает мотивация персонала в сфере информационных услуг.

Текущее состояние кадров в организациях очень высокая, часто рост заработной платы опережает рост производительности труда, эти проблемы требуют решения.

Важно понимать, какие приобретенные потребности движут работником, и четко осознавать, какие ожидаемые вознаграждения за труд у работника. Зачастую преобладают инструменты материальной мотивации. Такая мотивация стала восприниматься сотрудниками как должное, и, как следствие, по истечении некоторого времени эффективность материальной мотивации падает, но она по-прежнему остается неотъемлемой частью мотивации персонала. Важно четко понимать, когда материальная мотивация эффективна, для этого руководитель организации должен знать, на каком уровне потребностей пирамиды Маслоу его сотрудник находится.

Текущее состояние кадров в организациях очень высокая, часто рост заработной платы опережает рост производительности труда, эти проблемы требуют решения. Среди проблем после внедрения таймшитов можно выделить недостаточную проверку руководством написанного работником с фактической работой, что не мотивирует работников, а значит, внедрение приносит неудовлетворительную эффективность. Лучше в комментариях о проделанной работе указывать номер задачи, которую дают проектные менеджеры или директора организации.

Метод оценки 360 градусов хорошо позволяет оценить прогресс сотрудника. При использовании этого метода оценку сотруднику дают «со всех сторон», то есть не только непосредственный руководитель, но и коллеги и подчиненные, а также сам сотрудник.