

Логвинова О.П.

Институт химических технологий

Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМ РИСКОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Аннотация

Обоснована необходимость управления экономическим риском в современных условиях хозяйствования. Доказана целесообразность управления риском как средства успешного хозяйствования и устойчивого развития предприятия. Обобщены особенности управления риском в современных условиях хозяйствования в соответствии с этапами процесса управления риском. Изучены наиболее актуальные факторы риска в деятельности отечественных предприятий. Рассмотрены наиболее современные методы и средства анализа и оценки риска, а также его снижения.

Ключевые слова: риск, управление риском, особенности управления риском, анализ риска, факторы риска.

Logvinova O.P.

Institute of Chemical Technologies

East Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl

FEATURES OF MANAGEMENT ECONOMIC RISK ARE IN MODERN TERMS OF MENAGE

Summary

The necessity of management an economic risk is grounded for the modern terms of management. The fitness of management a risk is proved as to the mean of successful menage and steady development of enterprise. The features of management a risk are generalized at the modern terms of menage in accordance with the stages process of management a risk. The most actuality factors of risk are studied in activity of domestic enterprises. Modern methods and facilities of analysis and risk estimation, and also his declines, are considered.

Keywords: risk, risk management, features of management a risk, analysis of risk, risk factors.

УДК 331.101.3:65-01(477)

ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ДОСЯГНЕННЯ ЗАГАЛЬНИХ ЦІЛЕЙ ПІДПРИЄМСТВА

Лопачук І.А., Василькова К.В., Міхальова А.В.

Буковинський державний фінансово-економічний університет

У статті визначено сутність мотивації персоналу, як фактора підвищення ефективності діяльності підприємств за сучасних умов господарювання. Розкрито зміст теорій мотивації персоналу та їх застосування. Узагальнено сучасні підходи до класифікації методів мотивації. Проаналізовано вплив мотиваційних методів управління персоналом на досягнення цілей підприємства. Доведено нерозривність проведення кадрової політики на підприємстві з дієвою мотиваційною системою управління.

Ключові слова: мотивація, теорії мотивації, методи мотивації, потреби, стимулювання та ін.

Постановка проблеми. В умовах соціально-економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання людських ресурсів, від діяльності яких значною мірою залежить підйом вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету і ВВП. Ключовим фактором успіху у вирішенні даної проблеми є мотивація високопродуктивної праці персоналу підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній та зарубіжній літературі накопичено значний досвід вивчення та аналізу впливу мотивації на діяльність персоналу. Свій внесок у вирішення цих проблем зробили такі вчені-економісти: А. Сміт, Ф. Тейлор, Г. Емерсон, Е. Мейо; всесвітньо відомі автори теорій мотивації – А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг,

Д. Мак-Грегор, В. Оучи, В. Врум, С. Адамс, а також зарубіжні та вітчизняні вчені – О. І. Белова [1], Д. М. Васильківський [2], К. В. Ковальська [3], О. А. Докучаєв [4], С. О. Корецька С.О. [5], О. В. Попова [6], А. Г. Семенов [7] та ін.

Постановка завдання полягає у визначенні сутності та змісту поняття «мотивація», розкриття змісту теорій мотивації та впливу методів мотивації персоналу на досягнення цілей підприємства.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є висвітлення теорій та методів мотивації персоналу, що застосовуються на підприємствах за сучасних умов господарювання.

Виклад основного матеріалу. Поняття мотивації тісно пов'язано з проблемою керування персоналом. Нові економічні відносини, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до управління персоналом. Це не тільки підбір, навчання і вла-

штування кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету, а отже, і методів мотивації

Мотивація – це один з важливих факторів підвищення ефективності діяльності усієї організації, адже процес діяльності організації можна добре спланувати і організувати, але якщо працівники цієї організації не відповідально ставляться до своїх обов'язків і не зацікавлені особисто у розв'язанні проблем і задач, що постали перед організацією, то результати контролю і підбиття підсумків не будуть втішними [8].

Первинні теорії мотивації формувались виходячи з історичного досвіду поведінки людини і застосування простих стимулів примушування, матеріального і морального заохочення [1, с. 166].

Найвідомішою теорією, яка і на сьогоднішній день застосовується, є теорія «батога і пряника». «Батогом» раніше був страх смерті або вигнання з країни, а «пряником» – воля, багатство або поріднення з господарюючими особами. Ця теорія широко застосовувалась в казках і легендах народів світу і є досить простою [3, с. 30].

Другою теорією є теорія «X-Y-Z». Теорію «X» розробив Ф. Тейлор, а згодом розвинув і доповнив її Д. МакГрегор, додавши теорію «Y». Теорія «2» була запропонована пізніше В. Оучі. Ці три теорії це зовсім різні моделі мотивації, що орієнтуються на різний рівень потреб, і відповідно на різні стимули до праці.

Найбільш відомими теоріями мотивації є: теорія потреб А. Маслоу, теорія існування, зв'язку і росту К. Альдерфера, теорія придбаних потреб Д. МакКлелланда (рис. 1).



Рис. 1. Класифікація потреб згідно з теоріями

Розглянувши всі теорії можна дійти до висновку, що кожна людина для себе може знайти один варіант, який їй більше підходить, але в більшості випадків напевне саме теорія Д. МакКлелланда найбільше відповідає сучасним умовам.

Отже, врахування теорій мотивування в процесі управління підприємствами сприяє вибору дієвих та обґрунтованих стимулів, всебічному моніторингу потреб працівників, покращенню умов праці, оптимальному поєднанню зацікавленості персоналу і продуктивності його праці, досягнення організаційних цілей на всіх рівнях тощо.

Методи мотивації персоналу – це сукупність прийомів і способів спонукання працівників для досягнення цілей організації на основі узгодження їх цілей і цілей організації шляхом постійного дослідження та активізації структури мотивів праці. Ці методи засновані на дії законів та закономірностей управління, вони передбачають використання різноманітних прийомів впливу на персонал для активізації його діяльності (рис. 2).

Недоліком цих методів є те, що вони не передбачають цілеспрямованої зміни потреб працівника, зміни його мотиваційної направленості. Всі ці методи мотивації взаємопов'язані між собою.



Рис. 2. Методи мотивації персоналу

Економічні методи мотивації – це методи, що спираються на економічні інтереси працівників. Їх основу складає формування доходів підприємств і організацій, а також кожного працівника в залежності від особистого внеску.

Серед різноманітних економічних методів мотивації можна виділити, наприклад, форми оплати праці (почасова чи відрядна); преміювання (колективне чи індивідуальне); можливість участі у прибутку, власність на засоби виробництва (комісійні виплати чи володіння акціями).

Економічні методи мотивації використовуються обов'язково за допомогою розпоряджень, адміністративних рішень, тобто адміністративних, організаційних методів з врахуванням соціального статусу працівника, особливостей психологічного сприйняття ним процесу мотивації, за допомогою соціальних та психологічних методів.

Деякі автори наголошують на необхідності одночасного використання різних методів впливу на персонал, необхідності їх органічного доповнення, але ніхто з них не пропонує такого порядку підбору, поєднання методів мотивації, яке б синергетично підвищило сукупний ефект мотивації. Зміст основних методів мотивації розкритий в публікаціях різних авторів.

Можна зробити висновок, що методи економічної мотивації – це сукупність розроблюваних і здійснюваних прийомів, спрямованих на посилення зацікавленості персоналу і кожного працівника в одержанні найбільш високого прибутку [4, с. 81].

Організаційно-адміністративні методи мотивації базуються на владі, дисципліні і відповідальності. Вони здійснюються через загальні й окремі організаційно-адміністративні акти управління (розпорядження) відповідних суб'єктів, розвивають, конкретизують і втілюють у визначену форму організаційне регламентування.

Організаційно-адміністративний вплив здійснюється в таких основних видах [2, с. 165]:

- наказ – найбільш тверда форма розпорядницького впливу, він обов'язковий для виконання і припускає юридичну відповідальність за невиконання;
- вказівка – вимога зробити щось, викладається зі значно меншим ступенем категоричності ніж наказ, припускає адміністративну відповідальність у випадку її невиконання;
- установка – вказівка, як правило, вищої посадової особи організації, що має загальне призначення і стосується принципово важливих питань діяльності організації;
- розпорядження – те, що викладається, як правило, у письмовому вигляді, вказівка, адресована головним чином конкретним особам чи органам управління, що наближається за силою розпорядницького впливу до наказу;
- рішення – форма реалізації керуючого впливу керівника, колегіального органу управління, що діє тільки на підставі повноважень першого керівника (директора, президента, начальника і та ін) даної організації;
- контроль і нагляд за діяльністю організацій і окремих працівників.

У рамках організації розрізняють наступні форми прояву організаційно-адміністративних методів:

- обов'язкова (наказ, розпорядження, заборона та ін);
- договірна (компроміс, узгодження, кооперація та ін);
- рекомендаційна (порада, роз'яснення, консультація, пропозиція, побажання).

Організаційно-адміністративні методи мотивації базуються на встановлених організаційних відносинах між суб'єктом і об'єктом даної системи управління. Серед методів цієї групи виділяють: методи організаційно-стабілізуючого й організаційно-розпорядницького впливу.

Методи організаційно-стабілізуючого впливу використовуються для чіткого визначення і закріплення функціональних обов'язків персоналу, встановлення припустимих границь поведінки і дій, роз'яснення цілей і задач виробничої чи службової діяльності, ознайомлення з порядком і умовами виконання покладених на працівників функцій чи окремих доручень і т.п. Відповідно, вони включають методи організаційного регламентування, нормування й інструктування.

Організаційне регламентування припускає наявність системи узагальнених правил і стандартів, що забезпечують точне виконання персоналом своїх обов'язків. Регламентування значно підвищує культуру, надійність і якість управління.

Нормування як метод керуючого впливу в управлінні включає правове регулювання діяльності підприємства і нормування праці його працівників. Правове регулювання діяльності тієї чи іншої організації забезпечується Законами України, а також підзаконними актами, у тому числі і відомчими нормативними, значна частина яких має безпосереднє відношення до організації управління діяльністю підприємства. Нормування праці як метод організації управління застосовується в основному у відношенні технічного і допоміжного складу апарату управління [4, с. 82].

Інструктування як метод організаційно-стабілізуючого впливу припускає роз'яснення працівникам цілей і задач майбутньої роботи, ознайомлення з умовами її виконання, а також роз'яснення норм, що визначають порядок здійснення цієї роботи.

Метод дисциплінарного впливу припускає у випадку невиконання зазначених вище організаційно-адміністративних актів управління, порушення встановлених правил і норм поведіння накладення суб'єктом управління на виконавців стягнень, передбачених трудовим законодавством, у межах наданих повноважень.

Організаційні методи стимулювання в управлінні діяльністю організації засновані на спонуканні виконавця до ініціативної праці через задоволення його власних внутрішніх потреб через організацію, нормування праці, створення сприятливих умов для роботи, підвищення комфорту робочого міста. При цьому, вплив на виконавця здійснюється за допомогою різного роду стимулів, які можуть бути як матеріальними, так і нематеріальними.

Підхід, відповідно до якого сфера впливу економічних методів розширюється тільки за рахунок витіснення організаційно-адміністративних методів управління, не можна визнати правомірним ні з наукової, ні з практичної точки зору. Організаційно-адміністративні методи в основному спираються на владу менеджера, його права, властиву організації дисципліну і відповідальність. Однак, адміністративні методи мотивації не слід ототожнювати з вольовими і суб'єктивними методами управління, тобто адмініструванням.

Об'єктивною основою використання організаційно-адміністративних методів мотивації виступають

організаційні відносини, що складають частину механізму управління. Оскільки через їхнє посередництво реалізується одна з найважливіших функцій управління – функція організації, вважаємо, що задача організаційно-адміністративних методів мотивації складається з координації дій підлеглих. Також, жодні методи мотивації не зможуть існувати без організаційно-адміністративного впливу, що забезпечує чіткість, дисциплінованість і порядок роботи і, таким чином, ще раз підтверджується взаємозв'язок різних методів мотивації.

Соціально-психологічні методи часто виступають як комплексні, але, вважаємо, їх треба розмежовувати. Зміст соціальних методів мотивації визначається поняттям «соціальне», яке охоплює людські взаємовідносини. Наприклад, соціальна захищеність, якість соціального впливу, почуття соціальної причетності до справ фірми, участь у прийнятті управлінських рішень – це приклад соціальних методів мотивації. Вони включають широкий спектр методів соціального нормування, соціального регулювання відносин у колективі. Наприклад, методи соціального нормування дозволяють упорядкувати соціальні відносини між соціальними групами, колективами й окремими працівниками шляхом введення різних соціальних норм [5, с. 154].

До конкретних методів соціального нормування в літературі відносять правила внутрішнього трудового розпорядку, правила внутрішнього етикету, форми дисциплінарного впливу. Методи соціального регулювання застосовуються для упорядкування соціальних відносин шляхом виявлення і регулювання інтересів і цілей різних колективів, груп і індивідів. До цих методів відносяться договори, взаємні зобов'язання, системи добору персоналу, розподілу і задоволення соціальних потреб.

Соціальні методи мотивації включають соціальні способи і прийоми впливу на процес формування і розвитку колективу, на процеси спілкування, які протікають усередині нього. Дані методи основані на використанні механізмів формальних і неформальних груп, соціальних ролей і статусу особистості, системи особистих взаємин, соціальних потреб й інших соціальних аспектів [7, с. 304].

Особливої уваги заслуговує соціальна довіра, надання повноважень, участь у прийнятті управлінських рішень та самоврядування як особливий варіант організації управління, коли кожен сам вирішує питання в межах наданих повноважень. Мова йде про спілки працівників, що регулюють реальне з'єднання працівників із засобами виробництва і розподіл за працею, тобто здійснюючих ключові організаційно-економічні процеси. Самоврядування у цьому розумінні поєднує в собі працю і управління, іншими словами, складається новий тип соціально-економічних відносин між рівноправними суб'єктами в процесі їхньої спільної трудової діяльності щодо управління.

Використання самоврядування передбачає застосування методів партисипативного управління: розробка пропозицій, вироблення альтернатив, прийняття участі у колективних рішеннях, вибір оптимального рішення. Тож слід зазначити що, сьогодні в умовах нестачі матеріальних, фінансових, кадрових ресурсів вирішувати питання підвищення ефективності управління можна через зацікавленість і творчу діяльність усіх працівників, що усвідомили себе повноправними і реальними учасниками управління виробничими, і соціальними процесами.

Психологічні методи мотивації насамперед відрізняються своєю мотиваційною характерністю, яка

визначає напрямок їх впливу. Серед способів психологічної мотивації виділяють наступні: навіювання, переконання, наслідування, залучення, спонукання, примус та інші. Психологічні методи застосовуються для забезпечення зростаючих соціальних потреб людини, її всебічного гармонійного розвитку і підвищення на цій підставі трудової активності окремих працівників й ефективної діяльності колективів [4, с. 82].

У цілому, вважаємо, що соціальні і психологічні методи мотивації – це способи керуючого впливу, що спираються на об'єктивні закони соціального розвитку і закони психології. Об'єктом впливу тут є соціальні і психологічні процеси на рівні населення, виробничого колективу чи його структурної ланки, окремого працівника.

Отже, важливо зрозуміти, що можливості використання різних методів мотиваційного управління нерозривно пов'язані із саморозвитком соціальних систем підприємства – персоналом, що в усьому більшій мірі стає суб'єктом управління, вирішує все більшу кількість актуальних питань на основі самоврядування.

У залежності від конкретної ситуації потреби людини змінюються, що може привести до непередбаченої реакції працівників на мотивуючий вплив з боку керівництва. З цієї ж причини аналіз процесу мотивації необхідно проводити використовуючи відповідні методи дослідження змісту і характеру мотиваційного процесу, методи, які дають змогу отримати достовірну інформацію про актуальні потреби працівників.

Аналізуючи діяльність сучасних українських підприємств можна зазначити, що, в залежності від ситуації та рівня економічного розвитку, вони застосовують різні методи мотивації: економічні, соціально-психологічні, організаційно-адміністративні в залежності від ситуації та рівня економічного розвитку. Але перевага надається саме економічним методам, так як економіка України знаходиться на тому рівні, де переважають матеріальні стимули. Для того щоб економічні методи мотивації були дієвими, необхідним є застосування організаційно-адміністративних методів впливу, які в свою чергу забезпечують чіткість, дисциплінованість і порядок роботи.

Висновки і пропозиції. Отже, мотивація і стимулювання відіграють важливу роль у стратегічному управлінні підприємством. Адже для працівників є дуже важливими певні види заохочення, що підвищують результативність та продуктивність праці. Аналіз теорій трудової мотивації в сучасній економічній теорії виявив їх внутрішні протиріччя: неможливість охопити весь процес праці, не розділяючи його результати і спонукальні причини, а також жодна з теорій мотивації не розкриває у повній мірі структуру взаємодії окремих чинників мотивації. Отже, існуючі теорії мотивації не розкривають, а лише доповнюють принципи виникнення та функціонування мотивації персоналу підприємства. Таким чином, без продуманої і послідовної кадрової політики, що створює впевненість і стабільність, неможливе подолання кризового стану мотивації праці.

Список літератури:

1. Белова О. І. Процес управління системою мотивування при стратегічному управлінні підприємством / О. І. Белова // Економіка і регіон. – 2008. – № 3. – С. 164-169.
2. Васильківський Д. М. Формування стратегічних рішень щодо управління процесом підвищення економічного потенціалу підприємства / Д. М. Васильківський // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 4. – С. 162-167.
3. Ковальська К. В. Нові підходи до мотивації персоналу в стратегічному управлінні корпораціями / К. В. Ковальська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 1. – С. 29-33.
4. Докучаєв О. А. Методи дослідження мотивації персоналу підприємства / О. А. Докучаєв // Економіка і держава. – 2011. – № 8. – С. 79-82.
5. Корецька С. О. Мотивація трудової діяльності в соціально-економічному механізмі регулювання ринку праці і заробітної праці / С. О. Корецька // Держава та регіони. – 2011. – № 3. – С. 151-156.
6. Попова О. В. Особливості управління системою мотивування в процесі стратегічного управління підприємством / О. В. Попова // Економіка. – 2010. – № 12. – С. 47-49.
7. Семенов А. Г. Мотивація трудової діяльності на підприємстві / А. Г. Семенов // Держава та регіони. – 2012. – № 1. – С. 303-306.
8. <http://uk.wikipedia.org/wiki/> – Вікіпедія

Лопашук І.А., Василькова Е.В., Михалева А.В.

Буковинський державний фінансово-економічний університет

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЛИЯНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ДОСТИЖЕНИЯ ОБЩИХ ЦЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В статье определена сущность мотивации персонала, как фактора повышения эффективности деятельности предприятия в современных условиях хозяйствования. Раскрыто содержание теорий мотивации персонала и их применение. Обобщены современные подходы к классификации методов мотивации. Проанализировано влияние мотивационных методов управления персоналом на достижение целей предприятия. Доказано неразрывность проведения кадровой политики на предприятии с действенной мотивационной системой управления.

Ключевые слова: мотивация, теории мотивации, методы мотивации, потребности, стимулирование и другие.

Lopaschuk I.A., Vasilkova K.V., Mikhaleva A.V.
Bukovina State University of Finance and Economics

MOTIVATION THEORIES AND METHODOLOGICAL ASPECTS IMPACT MOTIVATION STAFF TO ACHIEVE COMMON GOALS OF THE COMPANY

Summary

The article deals with essence of personnel motivation as a factor increasing the efficiency of enterprises in the current economic environment. The content theories of motivation of staff and their applications. Overview current approaches to classification methods of motivation. The influence of motivational management staff to achieve business objectives. Proved the continuity of personnel policy in the company with an effective motivational management system.

Keywords: motivation, motivation theories, methods motivations, needs, stimulation etc.

УДК: 336.71

ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКУ ЛІКВІДНОСТІ ЗА ДОПОМОГОЮ МОДЕЛІ ДИНАМІЧНОГО ІНДИКАТОРА НА ПРИКЛАДІ АТ «СБЕРБАНК РОСІЇ»

Максимів Н.В., Сидоренко О.М.

Харківський інститут банківської справи
Університету банківської справи Національного банку України

Проведена оцінка стану ліквідності АТ «Сбербанк Росії» на основі динамічної моделі. За допомогою моделювання ризику проведено аналіз величин іризику ліквідності за результатами діяльності банку у 2012-2013 рр. На основі розрахунків надані рекомендації щодо зниження ризику ліквідності.

Ключові слова: ліквідність, динамічний індикатор, кредитний портфель, високоліквідні активи, ризик ліквідності.

Постановка проблеми. Здійснюючи свою діяльність, комерційні банки зазвичай наражаються на ризик, який може призвести як до збільшення показників дохідності, так і до їх зниження чи навіть банкрутства. Для багатьох українських банків проблема ліквідності є актуальною, тому постає необхідність розробки комплексного підходу до управління банківською ліквідністю в умовах економіки України та оцінки ризику ліквідності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання управління ліквідністю комерційних банків розглядаються у працях вчених, теоретиків та практиків, як Л. О. Примостка, А. М. Мороз, Г. Т. Карчева, О. Дзюблюк, Г. Загорій, І. Волошин, Т. Іванова, О. Мицак, І. Нужна, Д. Олійник, Лаврушин О. та інших. В їх працях висвітлені окремі підходи до управління ліквідністю комерційних банків, аналізуються показники ліквідності, вивчаються підходи до управління банківською ліквідністю.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є оцінка ризику ліквідності АТ «Сбербанк Росії».

Виклад основного матеріалу. Об'єктом дослідження було обрано АТ «Сбербанк Росії», який працює на ринку банківських продуктів та послуг України з 2007 року й входить до першої групи банків за класифікацією Національного Банку України.

На сучасному етапі розвитку банківської сфери комерційні банки працюють у динамічному середовищі, що спонукає їх до застосування нових та більш удосконалених моделей. Серед динамічних моделей розрізняють моделі динаміки балансових залишків, переваги яких полягають у тому, що вони оперують безпосередньо залишками, які відображаються у балансі банку та моделюють його динаміку.

До таких моделей можна віднести модель, яка базується на методі непараметричної статистики, а саме модель динамічного індикатора. Динамічний

індикатор, поряд з аналізом розривів, нормативами ліквідності, коефіцієнтним аналізом є важливою і необхідною складовою системи оцінювання ліквідності банку. Використовуючи її для оцінювання ризику ліквідності, банківська установа має можливість отримати узагальнюючу оцінку ризику ліквідності, виходячи з розгляду банку як складної динамічної системи та дає змогу комплексно оцінити ситуацію з ліквідністю в банку, зумовить загальне підвищення ефективності функціонування банку та оптимізує обсяги грошових коштів. Для оцінки ризику ліквідності основі методу динамічного індикатора буде використовуватись вектор оцінок, розрахований за нелінійним динамічним показником на основі нормативної і фактичної матриць співвідношень, а розрахунок величини динамічного індикатора розраховуватиметься матричним методом.

Оцінка для АТ «Сбербанк Росії» згідно даної моделі буде проведена за останні три роки. Так, як у процесі побудови матриць динамічного індикатора рекомендовано використовувати від шести до десяти показників, то оберемо вісім показників. Для побудови динамічного індикатора ліквідності банку використаємо вісім показників, які дають змогу комплексно оцінити рівень ліквідності та платоспроможності:

- сукупні активи;
- високоліквідні активи, що включають готівкові кошти і банківські метали та кошти на коррахунках в НБУ та інших банках;
- державні цінні папери;
- проблемні кредити;
- неробочі активи;
- балансовий капітал;
- поточні зобов'язання;
- вклади населення.

Вищезазначені показники дають змогу оцінити миттєву ліквідність банку, співвідношення капіталу і