

Хоша М.О.,
викладач,
Харківський інститут банківської справи
Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ)

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ МЕХАНІЗМУ ФІНАНСОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БАНКУ

Постановка проблеми. Трудовий потенціал банку представляє собою досить складну систему можливостей та здібностей його персоналу до праці, що загалом віддзеркалює сукупність виникаючих економічних відносин відповідно до функціонування і розвитку банку. Тож забезпечення сталості таких відносин, а відтак й стабільності функціонування і розвитку банку обумовлює необхідність виокремити розгляд управління трудовим потенціалом банку. Все це дозволяє реалізувати та розвивати можливості і здібності працівників банку в конкретних господарських і соціально-економічних умовах з метою отримання результатів праці на очікуваному кількісно-якісному рівні як з погляду банку в цілому, так й окремих його працівників. Тож це у підсумку і визначає актуальність обраного напрямку дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливість розгляду управління трудовим потенціалом є предметом аналізу в різних дослідженнях науковців. При цьому такі дослідження торкаються як взаємодії окремих елементів управління трудовим потенціалом з іншими підсистемами управління конкретним суб'єктом господарювання [9; 10; 11], так й безпосереднього розвитку управління трудовим потенціалом певного суб'єкту господарювання, зокрема й такого як банк [12; 18]. Однак, незважаючи на це, все ж таки недостатньо висвітленими залишаються окремі проблемні питання з управління трудовим потенціалом стосовно такого суб'єкту господарювання як банк. Проблемність відмічених питань, насамперед, торкається фінансового стимулювання трудового потенціалу банку.

Постановка завдання. Метою статті є розгляд теоретичних аспектів щодо визначення сутності механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, а саме – встановлення його ролі та значення; визначення основних детермінант; авторське узагальнення дефініції «механізм фінансового стимулювання трудового потенціалу банку».

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш за все слід відмітити, що специфіка дієвості управління трудовим потенціалом банку значною мірою визначається множиною наявних підходів щодо реалізації такого управління через управління, насамперед, персоналом банку. Аналізуючи основні підходи з управління персоналом банку, серед їх наявної множини варто виділити [8; 9; 19]: класичні підходи (економічний, органічний та гуманістичний), в межах яких управління здійснюється відповідно від управління окремою людиною до управління людськими та трудовими ресурсами; найбільш поширені підходи, де визначаються взаємозв'язки класичних підходів та їх можливе розширення з погляду управління персоналом відповідно до сучасних вимог функціонування банку.

Разом з цим реалізація управління трудовим потенціалом банку, відповідно до загальної теорії менеджменту та згідно застосування різних впливів, можлива з погляду різноманітних форм. Серед таких форм управління трудовим потенціалом банку, як особливої складової системи управління персоналом банку зокрема та управління діяльністю банку в цілому, можна виділити:

– регулювання процесів розвитку трудового потенціалу банку, що передбачає формування впливів, насамперед щодо умов підвищення працездатності персоналу банку, розкриття можливостей такого персоналу виконувати свої функціональні обов'язки, завдяки яким і досягається стійке функціонування банку у випадку відхилень від встановлених умов здійснення можливостей персоналу банку до відповідної праці;

– стимулювання процесів застосування наявного трудового потенціалу банку та його розвитку на основі формування заохочень, стимулів, які підштовхують як окремих працівників банку, так й колективи підрозділів банку до певної поведінки, що призводить до підвищення ефективності їх трудової діяльності;

– коучинг, який як форма управління трудовим потенціалом банку передбачає застосування постійної керівної взаємодії керівників та підлеглих, спрямованої на більш ефективне рішення поставлених задач на основі прояву усіх можливостей підлеглих до здійснення покладеної на них різноманітної праці, відповідно до виконуваних функціональних обов'язків;

– контролінг, як цілісна система управління, яка спрямована на координацію взаємодії окремих підсистем управління банком, відповідно з розвитком його трудового потенціалу та контролю ефективності такої взаємодії.

Однак, незважаючи на різноманітні форми управління трудовим потенціалом банку, вагоме місце у

ринковій економіці займає стимулювання. Це пов'язано з тим, що стимул – це спонукальна причина та зацікавленість у здійсненні чогось [1, с. 345]. Доцільність розгляду стимулювання, як форми управління трудовим потенціалом банку, визначається й тим, що таке управління можна розглядати в якості особливої форми загального управління банком. Важливість розгляду стимулювання, як особливої форми управління трудовим потенціалом, підтверджується також й низкою досліджень різних науковців стосовно визначення сутності самого поняття «стимулювання трудового потенціалу».

Так, згідно висновків А. М. Колота, стимулювання трудового потенціалу є одним із засобів впливу на персонал [7, с. 92]. Разом з цим В. Р. Веснін наголошує, що стимулювання це не пересічний процес, а цілеспрямоване застосування стимулів стосовно людини для впливу на її зусилля, старання, наполегливість, сумлінність, цілеспрямованість у справі досягнення цілей суб'єкту господарювання [2]. Беззаперечна важливість взаємопов'язаного розгляду стимулювання та трудового потенціалу визначається, зокрема й у праці Л. П. Владимирової, яка неодноразово підкреслює, що стимулювання праці є системою відбору стимулів, що приводять до підвищення результатів праці найманого персоналу та приведення їх у визначну супідрядність, яка забезпечує досягнення цілей підприємства [3].

Поряд з цим, ґрунтовність застосування саме стимулювання в управлінні трудовим потенціалом банку підтверджується роллю та значенням стимулювання з погляду покладених на нього функцій. Як показав аналіз літературних джерел, серед таких функцій, переважно, виділяють [2; 5; 6]:

- регулювальну функцію, відповідно до визначення стимулювання в якості одного із різновидів управління;

- відтворювальну функцію, яка дозволяє формувати та розкривати нові можливості персоналу банку до здійснення певного різновиду діяльності та можливостей праці щодо розвитку здібностей працівників згідно визначення сутнісного розуміння трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання;

- соціально-психологічну функцію, яка дозволяє утворювати сприятливий мікроклімат внутрішнього середовища функціонування банку, що сприяє формуванню засад задоволення потреб та мотивів персоналу банку, а відтак й розвитку як трудового потенціалу, за рівнем окремого індивідууму, так і суб'єкту господарювання;

- виховну функцію, яка забезпечує здорову конкуренцію між персоналом банку, що також сприяє розкриттю його потенційних можливостей до виконання поставлених завдань з функціонування та розвитку банку в нових умовах ведення господарської діяльності.

При цьому фундаментальне значення має фінансове стимулювання, бо головним інструментом стимулювання та мотивації є гроші, тому що працівники працюють для отримання коштів, завдяки яким у товарно-грошовій економіці і можливе задоволення своїх власних потреб [15, с. 232]. Відтак превалювання фінансового стимулювання трудового потенціалу спостерігається й з погляду інших різновидів стимулювання в цілому. Таким чином, варто відмітити, що фінансове стимулювання є важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність працівників та сприяти досягненню особистих цілей і цілей будь-якого суб'єкту господарювання. Це ж у підсумку і визначає роль та значення фінансового стимулювання трудового потенціалу в контексті загального управління будь-яким суб'єктом господарювання, в тому числі й банку. Водночас з цим серед характерних ознак різновидів стимулювання доцільно виділити наступні:

- за характером визначення виникаючих відносин між персоналом та роботодавцем – фінансове (матеріальне) та нефінансове (нематеріальне) стимулювання;

- за напрямком дії стимулів – позитивне (премії, надбавки, доплати) та негативне (зокрема, догани, зауваження, штрафи) стимулювання;

- за способом впровадження – традиційне (заробітна плата, премії, доплати) та нетрадиційне (на основі низки допоміжної системи показників щодо розрахунку премій та заохочень) стимулювання;

- за характером застосування – прогресивне, оптимізаційне, ефективне стимулювання;

- відповідно до діяльності суб'єкту господарювання – пов'язане із діяльністю (як приклад, можна вказати нетрадиційне стимулювання), самостійне стимулювання (подарунки, нагороди);

- відповідно до реалізації функцій стимулювання – матеріальне, соціальне, моральне, статусне стимулювання.

Доцільність розгляду різновидів стимулювання трудового потенціалу визначається тим, що саме застосування окремих стимулів у їх сукупності дозволяє досягти більш прийняттого ефекту щодо формування та розвитку трудового потенціалу банку. Тож важливим питанням як з теоретичної, так й з практичної точок зору є розгляд механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку. Так, наприклад, В. Павловська при розгляді механізму фінансового стимулювання певного суб'єкту господарювання визначає, що це, насамперед, система елементів організаційного, економічного, правового й соціально-психологічного характеру, яка спрямована на підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності того суб'єкту господарювання, який безпосередньо розглядається [13]. І з цим можна погодитися.

Поряд з цим, у дослідженні С. Т. Дуди та З. В. Мончак механізм фінансового стимулювання

працівників певного суб'єкту господарювання розглядається як сукупність різних мотиваторів, які здатні підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей організації [4], що також пояснює сутність задіяних важелів в управлінні трудовим потенціалом.

Деяко інший підхід з визначення механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу відображено у дослідженні О. А. Харун, де зауважується, що такий механізм представляє собою порядок дій керівництва підприємства щодо стимулювання персоналу відповідно до встановлених нормативних характеристик і фактично отриманих результатів виробничої діяльності працівників [16]. Тобто, в даному визначенні підкреслюється і важливість врахування особистих цілей працівників підприємства, і взаємозалежність цілей підприємства та його персоналу. Однак більший наголос робиться на визначенні відповідного механізму як процесу.

Суттєво відрізняється розкриття механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу, яке подано у роботі Є. І. Чернявської, де по суті мова йдеться не про визначення такого механізму, а про форму його реалізації у вигляді колективного договору [17]. Втім такий розгляд, нарівні із макрорівнем та мікрорівнем формування механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу, дозволяє відокремити ще один рівень – з погляду окремих індивідуумів як носіїв частки загального трудового потенціалу банку.

Таким чином, наведене вище дозволяє говорити про багаторівневність механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, де зокрема:

- індивідуальний рівень визначає стимулювання індивідуальних здібностей окремих представників персоналу банку як унікальних носіїв частки загального трудового потенціалу;
- мікрорівень – формування стимулів відповідно до цілей та завдань здійснення різних напрямків банківської діяльності з погляду розвитку професійних здібностей працівників банку;
- макрорівень – формування умов та можливостей реалізації механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, бо на макрорівні визначаються засади функціонування банку та важелі стимулювання загального розвитку трудового потенціалу за окремими рівнями їх організації.

При цьому, враховуючи особливість дії процесу стимулювання як управління зі зворотнім зв'язком, можна також визначити наявність опосередкованих впливів нижчих рівнів відповідного управління на вищі, що досягається завдяки впливам з боку окремих складових трудового потенціалу (кадрової, професійної, кваліфікаційної, організаційної). Наприклад, розвиток організаційної складової трудового потенціалу банку внаслідок жорсткої регламентації банківської діяльності потребує формування відповідних впливів на макрорівні механізму фінансового стимулювання. Тож і варто говорити про те, що саме організаційна складова трудового потенціалу банку зокрема й обумовлює важливість формування згаданих впливів.

Однак з'ясування дії механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку не обмежується лише окремими рівнями, бо наявність впливів між рівнями такого механізму багато в чому визначається окремими його детермінантами (складовими частинами), які по суті і розкривають дієвість відміченого механізму стимулювання. Втім наявність окремих рівнів механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку дозволяє більш детально проаналізувати окремі його детермінанти. Так, зокрема, з урахуванням макрорівня механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, в якості окремих його детермінант варто виділити так звані загально-організаційні елементи впливу, до яких відносяться: правове та нормативне забезпечення здійснення банківської діяльності в Україні та засади організації функціонування банків відповідно до вимог діючого законодавства та постанов регулятора; загальноекономічна та політична ситуація в країні, що визначає формування впливів на можливість здійснення банківської діяльності загалом та впливи на такі складові трудового потенціалу за рівнем його організації як демографічна та соціальна складові. Водночас з цим, можна говорити й про те, що загальноекономічна та політична ситуація в країні також визначають низку стимулів щодо розвитку трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання. Так, з погляду трудового потенціалу банку, це може бути заохочення індивідуумів до праці саме в банківській установі, що безпосередньо пов'язано із задоволенням їх потреб.

З погляду макрорівня механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, до окремих його детермінант можна віднести головну ціль ведення банківської діяльності та перелік тих завдань, які постають в розрізі окремих напрямків функціонування банку. Доцільність визначення таких детермінант механізму фінансового стимулювання пов'язано із формуванням мотивів розвитку трудового потенціалу банку. Тож можна вказати на те, що це так звані фундаментальні детермінанти механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку. Поряд з цим не менш важливе значення серед детермінант відміченого механізму, з погляду його мікрорівня, займають суб'єкти, котрі, з одного боку, забезпечують формування впливів відповідного механізму (тобто, це керівний склад банку); а з іншого, – потребують дії сформованих впливів, де такими суб'єктами виступають окремі працівники як носії загального трудового потенціалу банку. При цьому, керівники нижчих рівнів ієрархії управління банком (керівники підрозділів, відділів) також відносяться до суб'єктів, які відчувають на собі дію сформованих впливів з боку керівників вищих рівнів в ієрархії управління банком (керівники окремих складових менеджменту банку, топ менеджери, керівники банку).

Водночас з цим, мікрорівень механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку визначає також такі детермінанти, як: ресурси з забезпечення фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, що безпосередньо також пов'язані з макрорівнем механізму, який розглядається. Такі ресурси забезпечення механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку визначаються загальним фондом оплати праці та отриманим прибутком банку. Тож варто стверджувати про те, що ресурси забезпечення механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку багато в чому визначаються сукупністю активно-пасивних операцій, які проводить банк. Разом з цим, ефективність проведення активно-пасивних операцій банку значною мірою залежить від кваліфікації та професіоналізму дій персоналу банку, які водночас з цим є складовими трудового потенціалу банку. Відтак це також є підтвердженням того, що фінансове стимулювання трудового потенціалу необхідно розглядати в контексті загального управління банком. При цьому також слід враховувати те, що ресурсна детермінанта механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку багато в чому розкриває сукупність виникаючих фінансових відносин в процесі його реалізації, які використовуються (мається на увазі фінансові відносини) для створення сприятливих умов економічного і соціального розвитку з метою задоволення потреб усіх суб'єктів такого механізму; методи, важелі та інструменти впровадження механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, що загалом можна визначити як сукупність організаційних детермінант відповідного механізму. Так, зокрема важелі впровадження механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку безпосередньо пов'язані із реалізацією мотивів та стимулів розвитку трудового потенціалу. При цьому, серед таких важелів, відповідно до впровадження механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу, варто відокремити, насамперед, матеріальні стимули, які для досягнення синергетичного ефекту варто поєднувати із різноманітними нематеріальними стимулами.

Таким чином, варто відмітити багатоієрархічну систему формування загального механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, який визначається наявністю складних взаємозв'язків між окремими його детермінантами в розрізі окремих рівнів та складових трудового потенціалу банку, де не менш важливе значення також відіграють впливи з погляду окремих напрямків ведення банківської діяльності (менеджменту проведення активних операцій банку, менеджменту проведення пасивних операцій банку, ризик менеджменту тощо).

Говорячи ж про загальну дієвість застосування механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, також варто дотримуватися принципів його впровадження, які безпосередньо узгоджуються як до специфічних функцій стимулювання, так й до класичних функцій управління, які, переважно, визначаються з погляду планування, управління, регулювання, обліку та контролю. При цьому розгляд функцій механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку з урахуванням функцій стимулювання та управління ще більше підкреслює взаємозв'язок такого механізму із загальним управлінням банку. Так, наприклад, забезпечення функцій обліку та контролю механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку дозволяє узгодити ефективність застосування його (механізму) ресурсного забезпечення з урахуванням сталості розвитку банку та інтересів різних суб'єктів впровадження такого механізму. Поряд з цим, якщо говорити про принципи впровадження механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, то до їх сукупності згідно досліджень інших науковців варто, насамперед, віднести: оптимальність, економічність, ієрархічність, стійкість, багатоаспектність, адаптивність, безперервність [14; 16]. Доречність дотримання наведених принципів полягає в тому, що механізм фінансового стимулювання трудового потенціалу банку повинен мати свої межі дієвості, а саме: відповідати природі сутнісного розуміння ведення банківської діяльності та забезпечення розвитку трудового потенціалу як на рівні окремого суб'єкту господарювання, так і на рівні окремого індивідуума; мати здатність до зміни (корегування стимулюючих впливів на трудовий потенціал банку) внаслідок впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища здійснення банківської діяльності; забезпечувати можливість розширення ресурсів для забезпечення фінансового стимулювання розвитку трудового потенціалу; мати мету свого впливу задля визначення його ефективності.

Водночас з цим, наведені вище межі дієвості механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку і можуть бути визначені як основні напрямки з його вдосконалення, які потребують свого подальшого розкриття. При цьому основою такого розкриття є теоретичне узагальнення сутності відміченого механізму, яке, з погляду викладеного вище, може бути визначено у такий спосіб: механізм фінансового стимулювання трудового потенціалу банку – це сукупність практичних законів, засобів, важелів, методів, інструментів, ресурсів та організації, що визначають цілісну систему окремих елементів, кожен з яких є проявом різних економічних відносин, що виникають між керівництвом, персоналом та клієнтами банку і спрямовані на підвищення ефективності ведення банківської діяльності на основі врахування та задоволення потреб усіх зацікавлених сторін, розвитку їх трудового потенціалу.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, на основі розгляду основних форм управління трудовим потенціалом банку та функцій відповідного управління обґрунтовано роль та значення механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу в контексті загального

управління банком. Зокрема, зроблено акцент на тому, що стимулювання трудового потенціалу банку є особливою та специфічною складовою частиною як управління персоналом, так й банку в цілому. Це ж сприяло визначенню механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку як управління із зворотнім зв'язком. Водночас з цим, аналіз основних детермінант механізму дозволив розкрити їх взаємодію за рівнями організації, з урахуванням рівнів його організації та складовими трудового потенціалу відповідно до компонентної структури такого потенціалу. У підсумку це дозволило дати авторське узагальнення дефініції «механізм фінансового стимулювання трудового потенціалу банку». Тож можна вважати, що розглянуті теоретичні аспекти щодо визначення сутності механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку є основою для розробки практичних рекомендацій щодо його вдосконалення.

Бібліографічний список

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : [учеб. для вузов] / Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юрист, 1998. – 446 с.
3. Владимирова Л. П. Экономика труда / Л. П. Владимирова. – М. : Издательский Дом «Дашкова и К», 2002. – 300 с.
4. Дуда С. Т. Проблеми мотивації та створення мотиваційного механізму / С. Т. Дуда, З. В. Мончак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2007. – Вип. 17.4. – С. 198-201.
5. Іляш О. І. Посилення мотивації праці в системі управління трудовим потенціалом підприємства / О. І. Іляш, М. В. Капериз // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.2. – С. 167-171.
6. Качмарик Я. Д. Соціально-економічна ефективність матеріального стимулювання працівників / Я. Д. Качмарик, Н. В. Петришин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2007. – Вип. 17.1. – С. 214-217.
7. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : [посібник] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.
8. Ксенофонтова Х. З. Компетенции управленческого персонала: теория и методология развития : [монография] / Х. З. Ксенофонтова. – М. : Креативная экономика, 2011. – 184 с.
9. Мазило Т. В. Актуальні питання управління персоналом комерційного банку в умовах кризи / Т. В. Мазило // Вісник Української академії банківської справи. – 2009. – № 2. – С. 65-69.
10. Мельниченко О. В. Аналіз ефективності інвестування коштів у розвиток персоналу банку / О. В. Мельниченко // Вісник УАБС НБУ. – 2010. – № 1 (7). – С. 239-243.
11. Обуховська І. О. Трудовий потенціал як дефініція управлінської категорії / І. О. Обуховська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. – Т. 3. – С. 166-168.
12. Озеров М. Я. Оценка качества трудового потенциала персонала коммерческого банка / М. Я. Озеров. – Томск : ТГУ, 2008. – 173 с.
13. Павловська В. Закономірності формування корпоративного механізму матеріального стимулювання працівників машинобудівних підприємств / В. Павловська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Skhid/2011_6/13.pdf.
14. Позднякова С. Формування механізму управління людським капіталом / С. Позднякова, О. Следь // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 7. – С. 323-326.
15. Семенов А. К. Основы менеджмента : [практикум] / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – СПб. : Спец. лит., 2007. – 476 с.
16. Харун О. А. Побудова структури мотиваційного механізму управління персоналом / О. А. Харун [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_oif/2011_8_4/46.pdf.
17. Чернявська Є. І. Колективний договір як механізм розвитку трудового потенціалу організації / Є. І. Чернявська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VSUNU/2011_14_1/Cherniavska.pdf.
18. Шубенкова Е. В. Трудовой потенциал коммерческого банка как основа его конкурентоспособности / Е. В. Шубенкова, А. И. Цикорин // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2011. – № 3. – С. 99-106.
19. Torrington D. T. Human Resource Management / D. T. Torrington, H. L. Stephen. – Pearson Education, 2007. – 904 p.

Анотація

У статті розглядаються проблеми управління трудовим потенціалом банку та пропонуються шляхи їх вирішення. Проведено науковий аналіз існуючих трактувань дефініції «механізм фінансового стимулювання трудового потенціалу банку». Розглянуто основні форми та функції з управління трудовим потенціалом банку. Підкреслено роль та значення механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку. Визначено сутність та зміст ключових детермінант механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку. Надано авторське узагальнення дефініції

«механізм фінансового стимулювання трудового потенціалу банку».

Ключові слова: банк, механізм, ознака, управління, фінансове стимулювання, трудовий потенціал.

Аннотация

В статье рассмотрены проблемы управления трудовым потенциалом банка и предлагаются пути их решения. Проведен научный анализ существующих трактовок дефиниции «механизм финансового стимулирования трудового потенциала банка». Рассмотрены основные формы и функции по управлению трудовым потенциалом банка. Подчеркнуто роль и значение механизма финансового стимулирования трудового потенциала банка. Определено сущность и содержание ключевых детерминант механизма финансового стимулирования трудового потенциала банка. Представлено авторское обобщение дефиниции «механизм финансового стимулирования трудового потенциала банка».

Ключевые слова: банк, механизм, определение, управление, финансовое стимулирование, трудовой потенциал.

Annotation

In the article the problems of labor bank potential management are examined and the ways of solving them are offered. The scientific analysis of existent interpretations of definition is conducted «mechanism of financial stimulation of labor bank potential». The basic forms and functions of labor bank potential are considered. Underline role and value of mechanism of financial stimulation of labor bank potential. The essence and content of key mechanism determinants of the financial stimulation of labor bank potential is determined. Author generalization of definition is given «mechanism of financial stimulation of labor bank potential».

Key words: bank, mechanism, feature, management, financial stimulation, labor potential.

УДК 336.226.212.1

**Азарян А.А.,
викладач кафедри маркетингу,
Турбоба І.С.,
Донецький державний університет управління**

ПОДАТОК НА НЕРУХОМІСТЬ ЯК ОДИН З ІНСТРУМЕНТІВ БЮДЖЕТНО-ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Одним з важливих складових формування місцевого бюджету є формування шляхів залучення коштів у бюджет. Введення податку на нерухомість передбачає виконання функції збільшення частини надходжень. Напрям регулювання цін на нерухомість може стати одним з інструментів стимулювання забезпечення доступності житла для громадян України.

Зміст та складові податку формувалися протягом десятиліть та базуються на досвіді багатьох країн. Необхідно враховувати не лише існуючі законопроекти, а й економічний стан, рівень макропоказників в динаміці, обсяг існуючих податків та визначити потребу та цілі його запровадження. Пошуки шляхів вдосконалення податкової системи дають змогу щодо збільшення конкурентоспроможності та відкриттю нових шляхів у міжнародний простір.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Головні питання стосовно податку на нерухомість були розглянуті у багатьох працях вітчизняних й зарубіжних науковців. Вишневська Н. В. висвітлила у своїй праці проблеми впровадження податку на нерухомість в Україні; Павлов В. І. [5] проаналізував забезпечення дієвості оподаткування нерухомого майна в Україні; Лісовий А. В. [4] розглянув основні елементи введеного Податковим кодексом України податку на нерухомість; Левченко Н. М. [3] розглянув шляхи адаптації механізму оподаткування нерухомості в Україні до стандартів європейської спільноти та інші.

Результат проведених досліджень дає змогу вирішити проблеми, які виникають з введенням нового податку. Проте питання фінансового забезпечення потребують пошуку ефективних рішень щодо захисту різних груп суб'єктів оподаткування.

Постановка завдання. Метою статті є виявлення змін та проблем в результаті запровадженого податку на нерухомість; а наліз зарубіжного досвіду та побудова економіко-математичної моделі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток місцевих фінансів, проведення економічних реформ, європейська інтеграція України призвели до запровадження місцевого податку – податку на нерухомість, який набрав чинності з 1 січня 2013 року. Згідно статті 265 Податкового