

Однак, для досягнення стабільного та високого ефекту, важливо не тільки бути зацікавленим у пошуку інвесторів, а і отримувати підтримку з боку держави, котра відіграє роль гаранта захищеності інвестицій. Така співпраця додає впевненості інвестору та позиціонує державу як надійний ресурс, у який варто інвестувати.

Описаний досвід міг би слугувати новою моделлю розвитку української економіки в сфері залучення інвестицій. Наявність ефективно діючого «єдиного вікна» та система преференцій для інвестора, як це описано на прикладі JETRO, могло б збільшити притік інвестицій і підвищити інвестиційний рейтинг України у світі.

Список літератури

1. Японська організація зовнішньої торгівлі (JETRO). [Електронний ресурс]. Доступний з <http://www.jetro.go.jp>
2. Конференція Організації Об'єднаних Націй з торгівлі та розвитку. [Електронний ресурс]. Доступний з www.unctad.org

УДК 336.717 : 330.14

Д. О. Ленін,

аспірант кафедри банківської справи,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ БАНКІВ УКРАЇНИ ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Протягом багатьох років людському чиннику в бізнесі надавалася другорядна роль, підпорядкована фінансовим і виробничим завданням компаній. Останнім часом таке ставлення почало змінюватися. Актуальною проблемою сучасного менеджменту є активізація людських ресурсів для досягнення успіху будь-яких компаній, в тому числі банків. До причин такої переорієнтації належать проблеми, що виникли в розвинутих країнах світу в кінці 1970-х років у зв'язку із швидкими змінами в технології, економічним і демографічним тиском, зниженням продуктивності тощо [1]. Тому важливою теоретичною та практичною проблемою є орієнтація персоналу на досягнення стратегічних завдань організації.

Трудовий потенціал насамперед є однією з ключових підсистем людського потенціалу. Носями трудового потенціалу є лише

працездатні громадяни. Сучасний банк працює в умовах постіндустріального суспільства, тому саме розвиток трудового потенціалу є запорукою отримання банківського прибутку, отже, зміцнення економічного потенціалу банку в цілому [2].

Загалом, на стан трудового потенціалу будь-якого підприємства, в тому числі й банку, впливають як внутрішні компоненти, так і зовнішні. Так, до внутрішніх компонентів відносяться:

- вікові групи,
- стаж і досвід роботи,
- освітньо-кваліфікаційний рівень працівників,
- стан здоров'я,
- професіоналізм,
- моральність і вміння працювати в колективі,
- мотивація праці,
- система оплати праці.

До зовнішніх компонентів відносяться:

- попит і пропозиція на ринку праці,
- попит на конкретні спеціальності,
- політико-економічний стан держави,
- світові міграційні процеси,
- рівень мінімальної заробітної платні,
- демографічний потенціал держави тощо.

Сфера реалізації трудового потенціалу — виробництво матеріальних і нематеріальних благ і послуг. На індивідуальному рівні трудовий потенціал співвідносимо з робочою силою.

Управління трудовим потенціалом базується на таких засадах:

- необхідність тісного зв'язку планування персоналу з стратегією розвитку банку;
- кількісна оцінка витрат на роботу з персоналом і їх впливу на економічні показники роботи банку;
- визначення необхідного пакету компенсацій для ефективної роботи на ринку праці.

Керівництво трудовим потенціалом як функція управління покликана об'єднувати, координувати, взаємопов'язувати та інтегрувати всі інші функції управління в єдине ціле. Це досягається реалізацією принципів роботи з персоналом, їх взаємодією [3]. Під принципом розуміють наукове обґрунтування (правило), якого при прийнятті рішення слід дотримуватись.

Кадрова політика, що визначає філософію і принципи, реалізується керівництвом банку щодо людських ресурсів. Ціль кадрової політики — забезпечення оптимального балансу процесів відновлення і збереження чисельного і якісного складу трудового

потенціалу у відповідності з потребами банку, вимогами діючого законодавства і станом ринку праці.

Враховуючи фахові та психосоціальні особливості банківського персоналу, перед менеджментом персоналу банку та керівництвом сучасного банку стоять такі проблеми:

- створення різних програм адаптації працівників до єдиної банківської культури;
- мінімізація конфліктних ситуацій і спрямування конфліктів у позитивне русло розвитку компетентності персоналу банку;
- багатогранне професійне навчання працівників банку, як основа планування кар'єрного росту;
- максимальна автоматизація банківських процесів для мінімізації суб'єктивного людського фактору, створення автоматизованих банків знань і систем комп'ютерного контролю, що накопичують професійні знання персоналу.

Список літератури

1. *Єгоричева С.Б.* Банківські інновації: навч. посібник / С.Б. Єгоричева. — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 208 с.
2. *Матюха М. М.* Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. Посібник для дистанційного навчання / М. М. Матюха. — К.: Університет “Україна”, 2007. — 306 с.
3. *Моисеев С.Р.* Транспарентность банков и рыночная дисциплина: поиск эффективных решений // Банковское дело. — 2011. — №1. — С. 30—36.

УДК 336.76

Н. В. Литвин,

аспірант кафедри банківських інвестицій,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ПРЕДМЕТИ МИСТЕЦТВ У ПОРТФЕЛІ ІНСТИТУЦІЙНИХ ІНВЕСТОРІВ

Предмети мистецтва, як один з видів тезавраційних інвестицій, не тільки задовольняють естетичні потреби власників, але й володіють значним інвестиційним потенціалом. Тільки нещодавно, коли економісти оцінили предмети мистецтва через призму