

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВСЕУКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ

НАУКОВИЙ ВІСНИК

№ 27 (206)

Одеса — 2013

Науковий вісник • Одеський національний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. — Науки: економіка, політологія, історія. — 2013. — № 27 (206). — 264 с. — Мови укр., рос.

Редакційна колегія

Соколов В. М. (головний редактор), д-р істор. наук, проф.; Рябіка І. Л. (зам. головн. ред.), канд. політ. наук; Давиденко О. О. (відпов. секретар).

І. Економічні науки: Зверяков М. І., д-р економ. наук, проф., член-кор. НАН України; Ковальов А. І., д-р економ. наук, проф.; Уперенко М. А., д-р економ. наук, проф.; Балджи М. Д., д-р економ. наук, проф.; Осипов В. І., д-р економ. наук, проф.; Максимова В. Ф., д-р економ. наук, проф.; Харічков С. К., д-р економ. наук, проф.

ІІ. Політичні науки: Василенко С. Д., д-р політ. наук, проф.; Кармазіна М. С., д-р політ. наук, проф.; Коваль І. М., д-р політ. наук, проф.; Мілова М. І., д-р політ. наук; Пахарев А. Д., д-р політ. наук, проф.; Пойченко А. М., д-р політ. наук, проф.

ІІІ. Історичні науки: Демін О. Б., д-р істор. наук, проф.; Панчук М. І., д-р істор. наук, проф.; Соколов В. М., д-р істор. наук, проф.; Солдатенко В. Ф., д-р істор. наук, проф., член-кор. НАН України; Стьопін А. О., д-р істор. наук, проф.; Хмарський В. М., д-р істор. наук, проф.

Редакційна колегія затверджена Вченою радою Одеського державного економічного університету 22 квітня 2008 року, прот. № 6.

Редакційна колегія затверджена Експертною Радою (Всеукраїнська асоціація молодих науковців) 4 квітня 2008 р., протокол № 2.

Свідectво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації — серія ОД, № 881 від 12 вересня 2003 року.

Збірник "Науковий вісник" зареєстрований президією ВАК України від 26 січня 2011 р. № 1-05/1 як наукове видання з економічних наук, від 30 червня 2004 р. № 3-05/7 як наукове видання з історичних наук, від 23 лютого 2011 р. № 1-05/2 як наукове видання з політичних наук.

Затверджено Вченою радою Одеського національного економічного університету 29 жовтня 2013 р., прот. № 2.

Адреса редакційної колегії:

Україна, 65082, м. Одеса,
вул. Преображенська, 8,
ОНЕУ

тел. в Одесі: (0482) 35-68-92
(0482) 32-77-95

© Одеський національний економічний університет

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ**А. О. Падалко**Направления использования кредитных дефолтных свопов
участниками финансового рынка 3**А. М. Кузнєцов**Мотиваційний механізм регулювання
конкурентоспроможності праці персоналу банку 14**Л. М. Єріс**Економічна сутність та зміст кредитного
ризик-менеджменту 20**Л. М. Рябініна**Вплив умов кредитування на процеси стимулювання
розвитку економіки України 26**Л. В. Кузнєцова**Методологічні підходи до визначення ефективності
діяльності банку 38**О. М. Лукаревська**

Особливості визначення ціни фінансових ресурсів банку 43

Ю. О. ГаркушаВизначення конкурентних позицій банків та небанківських
фінансових посередників на фінансовому ринку України 49**Л. В. Жердецька**Теоретико-методичні засади організації процесів фінансового
управління в банку 59**Я. С. Андрєєва**

Циклічність розвитку економіки та банківські кризи 70

В. І. РудєвськаВплив кредитної діяльності банків України на процеси
їх консолідації 77

7. Markose S., Giansante S., Shaghghi A. R. "Too interconnected to fail" financial network of US CDS market: topological fragility and systemic risk // Journal of Economic Behavior & Organization. — 2012. — Vol. 83, № 3. — P. 627-646.
8. Mingle D. The Economic Role of Speculation // ISDA Research Notes. — 2010. — Iss. 2.
9. Линч Ф. Патент США №2005/0080734.

Резюме

У статті розглядаються напрями використання кредитних дефолтних свопів учасниками ринку.

В статье рассматриваются направления использования кредитных дефолтных свопов участниками рынка.

Overview the directs of using CDS by participants of financial market.

Рецензент канд. наук, доцент Л. Н. Ерис

УДК 336.71:331.108

А. М. Кузнецов

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ

Ключові слова: мотивація, мотиваційний механізм, конкурентоспроможність праці.

Стратегічні цілі розвитку банківської системи та її конкурентного середовища в Україні обумовлюють ускладнення мотивації праці персоналу банків, реалізація яких потребує розробки особливого мотиваційного механізму, який має враховувати складність праці та банківських послуг, базуватись на нестандартних підходах до пошуку ефективних стимулів до розробки і впровадження інноваційних банківських продуктів, залучення висококваліфікованих кадрів, розвитку конкурентоспроможності персоналу.

Мотиваційний механізм регулювання конкурентоспроможності праці персоналу банку являє собою сукупність організаційних та економічних методів, важелів та інструментів, орієнтованих на формування та підтримку мотиваційних умов для забезпечення трудової поведінки, спрямованої на досягнення у праці

результатів, які мають конкурентні переваги на ринку банківських продуктів.

Сучасні дослідники ринку праці наголошують на необхідності зміни парадигми мотивації праці: на зміну мотивації продуктивної праці має прийти мотивація конкурентоспроможної праці, яку може запропонувати лише конкурентоспроможна робоча сила [1, 2].

Конкурентоспроможність робочої сили доцільно трактувати як системну тріаду: по-перше, як сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті банківського ринку у певний період часу; по-друге, як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили (доходу, прибутку, доданої вартості) та її ціни; по-третє, як здатність конкретного працівника банку в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам фінансового ринку стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці [3].

Вплив світової кризи на збільшення витрат банків призвів до зниження рівня трудових доходів працівників та до кризи мотивації трудової діяльності, наслідком якої стає низька трудова активність, неповне використання трудового потенціалу, зниження ролі праці. Ще одним негативним фактором впливу на зміни у формах матеріального стимулювання результативності праці можуть стати невірно вибрані орієнтири в диференціації оплати праці різних категорій працівників банків. Зрушення у мотивації до конкурентоспроможності працівників банків неможливо досягти без соціальної спрямованості економічних перетворень, реформування соціальної сфери, що має підвищити адаптаційні можливості більшості персоналу банків до здійснюваних перетворень.

Метою статті є аналіз мотивації, як важливої складової механізму конкурентоспроможності банківського персоналу. Для досягнення зазначеної мети у статті вирішені завдання формування мотиваційного механізму регулювання конкурентоспроможності персоналу банку та використання концепції трудової мотивації менеджерів банку.

В умовах об'єктивного зростання ролі конкурентного чинника потребує розв'язання таке питання як критерії якості підготовки працівників. На часі є розробка професійних стандартів

(кваліфікаційних вимог до працівників, які базуються на їх компетенції), які мають стати складовою нормативної бази розвитку якісних характеристик трудового потенціалу, замінюючи застарілі вимоги до працівників, а також розробка методик оцінки конкурентоспроможності кадрів.

Мотиваційне регулювання конкурентоспроможності лише тоді досягатиме своєї мети, коли головний акцент буде зроблено на заохоченні чесної, сумлінної, кваліфікованої праці, що має сприяти відродженню ціннісних орієнтацій у сфері праці, зростанню мотивації до трудових досягнень, підвищенню конкурентоспроможності робочої сили і результатів праці.

Відмінність мотиваційного механізму регулювання конкурентоспроможності праці у банку від існуючого полягає у тому, що він повинен бути спрямований на соціальне інвестування розвитку людського капіталу. Зазначеним завданням повинні сприяти умови та вимоги до підбору банківського персоналу.

Варто зазначити, що на сучасному етапі розвитку фінансового ринку банківські установи функціонують у середовищі, що характеризується такими тенденціями, як зростання, ускладнення й підвищення ступеня конкуренції. У цьому випадку банк прагне зайняти лідируючі, конкурентоспроможні позиції в порівнянні з іншими. Ресурси для досягнення даної мети можуть бути різними, але останнім часом усе актуальніше стає використання такого ресурсу, як персонал. Персонал забезпечує ефективне використання інших ресурсів, наявних у розпорядженні організації, тому правильний підбір персоналу — це один з основних факторів успіху й один з найбільш важливих процесів управління персоналом, які здійснюють банки. При формуванні методичних підходів до організації процесів підбору персоналу банку необхідно враховувати, перш за все, основні цілі діяльності банку, які можна визначити в такий спосіб: 1) одержання доходу в результаті основної діяльності банку; 2) забезпечення умовами та ресурсами основної діяльності банку; 3) управління діяльністю банку.

Вказаним цілям відповідають три класи бізнес-процесів:

- основні бізнес-процеси — це процеси, у результаті яких банк одержує дохід, тобто процеси, насамперед пов'язані з наданням послуг клієнтам (роздрібний бізнес, корпоративний бізнес, еквайринговий бізнес, проектний бізнес);

- забезпечувальні процеси, — забезпечення діяльності банку всіма необхідними ресурсами й умовами (забезпечення інформаційними технологіями, забезпечення рекламою, забезпечення документообігу, юридичне забезпечення, забезпечення інформаційної безпеки, забезпечення безпекою, забезпечення інфраструктурою);
- процеси управління банком — процеси, що спрямовані на підвищення ефективності перших двох типів процесів (корпоративне управління, управління фінансами, управління ризиками, управління персоналом, управління якістю) [4, с. 254].

Перш ніж представити яку-небудь діяльність як процес, необхідно переконатися, що ця діяльність приносить банківській установі додану цінність, тобто, по-перше, результат діяльності являє цінність для клієнта, і по-друге, ця діяльність доцільна з погляду витрат на її здійснення.

Викладемо основні теоретичні положення, пов'язані із застосуванням процесного підходу до підбора персоналу банку.

При описі бізнес-процесів насамперед необхідно сформулювати їхню мету й завдання. Мета даного процесу вже сформульована нами вище. При цьому завданнями підбора персонал можуть бути: оперативне (термінове) заміщення вакансії; заміщення вакансії з мінімальними витратами фінансових, трудових ресурсів та ресурсів часу; пошук “за всяку ціну” працівника, що відповідає встановленим вимогам; пошук співробітника з невеликим досвідом, але з потенціалом для розвитку й підготовки до конкретної посади в рамках банку тощо.

Мотиваційне регулювання конкурентоспроможності банку лише тоді досягатиме своєї мети, коли головний акцент буде зроблено на заохоченні чесної, сумлінної, кваліфікованої праці, що має сприяти відродженню ціннісних орієнтацій у сфері праці банківського персоналу, підвищення конкурентоспроможності робочої сили і результатів праці.

Отже, необхідним чинником підвищення якості банківського персоналу та його конкурентоспроможності є створення передумов для істотного підвищення мобільності працівників банку (професійної, соціальної, територіальної) шляхом належної

професійно-освітньої підготовки відповідно до поточних та перспективних вимог економіки та банківської діяльності. Проведений аналіз використання сучасними банками методів мотивації персоналу дозволяє дійти висновків, що в умовах подолання

негативного впливу світової економічної кризи у банківському секторі економіки застосовуються такі заходи, як скорочення штату, ліквідація соціальних пакетів та різних бонусів з метою зменшення витрат на персонал. Натомість необхідно визначити, що системний підхід до управління персоналом банку, що виявляється у розподілі функцій і повноважень, виборі засобів сучасного управління, розробленні і реалізації певних управлінських рішень та кадрової політики, є важливим інструментом мотиваційного механізму регулювання конкурентоспроможності персоналу та підвищення якості його праці.

Сприятиме процесам впровадження мотиваційного механізму регулювання конкурентоспроможності персоналу банку використання концепції трудової мотивації менеджерів банку. Суть концепції, що пропонується, полягає в тому, що у банку повинна формуватись інформаційна база ухвалення стратегічних рішень по управлінню трудовою мотивацією персоналу з метою забезпечення необхідної якості активів, фінансової і соціальної стійкості банківської установи в довгостроковій перспективі. Таким чином, особливістю пропонованої концепції мотивації є її орієнтованість на досягнення довгострокових цілей та зв'язку з фінансовими результатами діяльності банку. Важливим завданням керівництва банківської установи при формуванні механізму реалізації трудової концепції персоналу є вибір відповідного інструментарію і технологій, що забезпечують посилення впливу мотивації банківського персоналу і на цій основі, — підвищення продуктивності праці і ефективності фінансової діяльності банку [5, с. 484].

Аналіз практичної діяльності менеджерів банку дає змогу дійти висновку, що найкращим засобом мотивації персоналу є система, що ґрунтується на ключових показниках ефективності діяльності банків.

Під системою ключових показників ефективності діяльності персоналу банку розуміється система фінансових і нефінансових показників, що впливають на кількісну та якісну зміну результатів діяльності банку по відношенню до стратегічної мети (або очікуваному результату). Класичний підхід до розроблення ключових показників ефективності діяльності банківських працівників — декомпозиція ключових показників верхнього рівня, в результаті якої кожен підрозділ отримує свій набір показників, за досягнення яких несе відповідальність керівник кожного підрозділу банку.

Зазначимо, основними напрямками зростання якості робочої сили та конкурентоспроможності праці є: розробка механізму збільшення масштабів та розширення напрямів освіти; забезпечити спрямовування частини коштів, виділених на професійну освіту, на її модернізацію, належне технологічне оснащення і забезпечення методично-навчальною літературою; забезпечення безпосереднього зв'язку між стандартами оплати праці та освітньо-кваліфікаційним рівнем банківських працівників; запровадження багатоканального фінансування професійної освіти; забезпечення трансформації професійно-технічної освіти; істотне збільшення масштабів професійної підготовки та перепідготовки безробітних; направлення осіб, що втратили роботу, на перекваліфікацію якомога раніше; формування державного замовлення на підготовку кадрів, спираючись на результати прогнозу потреби економіки країни в робочій силі за професіями, і розміщення замовлення на тендерних засадах у навчальних закладах.

Література

1. Вовканич С. та ін. Соціально-психологічні аспекти мотивації зайнятості // Вісник НАНУ. — 2002. — № 2. — С. 41-47.
2. Костиненко Т. Мотиваційні основи оплати праці на підприємствах торгівлі різних форм власності // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 2. — С. 18-21.
3. Павловська О. Регулювання ринку праці: фінансово-економічний механізм: Моногр. — К.: Редакція "Бюлетеня Вищої атестаційної комісії України", 2001. — 272 с.
4. Половинко В. С. Керування персоналом: системний підхід і його реалізація: Моногр. — М.: Информ-Знання, 2002. — 484 с.
5. Вплив глобалізації на розвиток банківської системи України / За ред. Л. В. Кузнецової. — Одеса: Атлант, 2011. — 517 с.

Резюме

У статті досліджено теоретичні та прикладні аспекти формування засад мотиваційного регулювання конкурентоспроможності праці персоналу банку; запропоновано використання концепції трудової мотивації працівників банку, що має сприяти відродженню ціннісних орієнтацій персоналу банку, зростанню мотивації до трудових досягнень, підвищенню конкурентоспроможності працівників.

В статье исследованы теоретические и прикладные аспекты формирования основ мотивационного регулирования конкурентоспо-