

системністю і відповідальністю та збудують соціальні маси на агресивну, нетерпиму, стосовно інших, поведінку.

Література

1. Человек и экономика: справедливость и базисная демократия против тоталитаризма рынка и капитала [Текст] / под общ. ред. А. В. Бузгалина, М. И. Воейкова. – Москва: Экономика, 2011. – 556 с.
2. Валлерстайн, И. После либерализма [Текст] / И. Валлерстайн; пер. с англ.; под ред. Б. Ю. Кагарлицкого. – М.: Едиториал УРСС, 2003. – 256 с.
3. Ласло, Э. Век бифуркации. Постижение изменяющегося мира [Электронный ресурс] / Э. Ласло. – Режим доступа: <http://spkurdyumov.ru/evolutionism/vek-bifurkacii-laszlo/>
4. Принципы демократии (Свобода слова) [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.infousa.ru/government/principles_files/speech.htm
5. Почепцов, Г. Несовпадение целей и смыслов мешаает Москве и Киеву понять друг друга (Информационные залпы на руинах империи) [Электронный ресурс] / Г. Почепцов. – Режим доступа: <http://psyfactor.org/lect/pocheptsov9.htm>
6. Критическое мышление: отчет об экспертном консенсусе в отношении образовательного оценивания и обучения (Дельфи-доклад) [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://evolkov.net/critic.think/basics/delphi.report.html>
7. Критическое мышление [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Критическое_мышление
8. Критическое мышление [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://o-ch.ru/reviews/critical/>
9. Брюшинкин, В. Н. Критическое мышление и аргументация // Критическое мышление, логика, аргументация [Текст] / под ред. В. Н. Брюшинкина, В. И. Мар-

кина. – Калининград: Изд-во Калинингр. гос. ун-та, 2003. – С. 29–34.

10. Турчин, В. Ф. Феномен науки: Кибернетический подход к эволюции [Текст] / В. Ф. Турчин; изд. 2-е – М.: ЭТС, 2000. – 368 с. – Режим доступа: <http://refal.net/turchin/phenomenon/index.htm>

References

1. Buzgalin, A. V., Voeykov, M. I. (Eds.) (2011). Che-lovek i ekonomika: spravedlivost i bazisnaya demokratiya protiv totalitarizma ryinka i kapitala. Moscow: Ekonomika, 556.
2. Vallerstain, I.; Kagarlitskii, B. Yu. (Ed.) (2003). Posle liberalizma. Moscow: Editorial URSS, 256.
3. Laslo, E. Vek bifurkatsii. Postizhenie izmenyay-uschegosya mira. Available at: <http://spkurdyumov.ru/evolutionism/vek-bifurkacii-laszlo/>
4. Printsipyi demokratii (Svoboda slova). Available at: http://www.infousa.ru/government/principles_files/speech.htm
5. Pocheptsov, G. Nesovpadenie tseley i smyslov meshaet Moskve i Kievu ponyat drug druga (Informatsionnye zalpy na ruinah imperii). Available at: <http://psyfactor.org/lect/pocheptsov9.htm>
6. Kriticheskoe myshlenie: otchYot ob ekspertnom konsensuse v otnoshenii obrazovatel'nogo otsenivaniya i obucheniya (Delfi-doklad). Available at: <http://evolkov.net/critic.think/basics/delphi.report.html>
7. Kriticheskoe myshlenie. Available at: https://ru.wikipedia.org/wiki/Kriticheskoe_myshlenie
8. Kriticheskoe myshlenie. Available at: <http://o-ch.ru/reviews/critical/>
9. Bryushinkin, V. N., Markin, V. I. (Eds.) (2003). Kriticheskoe myshlenie i argumentatsiya // Kriticheskoe myshlenie, logika, argumentatsiya. Kaliningrad: Izd-vo Kaliningr. gos. un-ta, 29–34.
10. Turchin, V. F. (2000). Fenomen nauki: Kiberneticheskiy podhod k evolyutsii. Second edition. Moscow: ETS, 368. Available at: <http://refal.net/turchin/phenomenon/index.htm>

*Рекомендовано до публікації д-р екон. наук, професор Яковенко Л. І.
Дата надходження рукопису 23.02.2015*

Непокупна Тетяна Андріївна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра політекономії, Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка, вул. Остроградського, 2, м. Полтава, Україна, 36003
E-mail: nepokupnayat@mail.ru

УДК 331.08

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.39755

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

© Л. Д. Гармідер

Ми представляємо науково-методичний підхід до обґрунтування вибору стратегії розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства, який передбачає використання тривимірної моделі вибору стратегії та діагностичної матриці, що дозволяє отримувати відповідний стратегічний профіль кадрового потенціалу за співвідношенням «фаза життєвого циклу – стадія розвитку – рівень розвитку» і визначати позицію підприємства за рівнем розвитку його кадрового потенціалу

Ключові слова: кадровий потенціал, стратегічний профіль, стратегія розвитку, тривимірна модель, діагностична матриця

We present the scientifically-methodical approach the ground of staff potential development strategy choice of trade enterprise, that envisages the use of three-dimensional model of strategy choice and diagnostic matrix, that allows to get the corresponding strategic profile of staff potential at correlation a «life cycle phase –stage of development – development level» and to determine position of enterprise at the development level of its staff potential

Keywords: staff potential, strategic profile, development strategy, three-dimensional model, diagnostic matrix

1. Вступ

Характерною особливістю світового менеджменту стало спрямування зусиль на вирішення завдань стратегічного планування, що базується на виборі стратегічних альтернатив з урахуванням зовнішніх обставин та потреб утримання конкурентних позицій. Стратегічне планування розвитку кадрового потенціалу підприємства розглядається як невід'ємна передумова досягнення стратегічних цілей підприємства. У той же час рівень розвитку кадрового потенціалу підприємств не повністю відповідає вимогам сучасної торгівлі. Усе це свідчить про те, що для українських торговельних підприємств надзвичайно актуальною є робота з розвитку кадрового потенціалу.

2. Постановка проблеми

З метою забезпечення розвитку кадрового потенціалу підприємства слід використовувати стратегічне управління персоналом, інструментом якого є стратегія розвитку кадрового потенціалу підприємства, яка спрямована на підвищення якісних характеристик кадрового потенціалу.

3. Літературний огляд

На нашу думку, стратегія розвитку кадрового потенціалу, яка включає стратегію організаційного навчання, дуже тісно має бути пов'язана зі стратегією управління персоналом. Питанню дослідження стратегій управління персоналом та їх класифікації присвячено праці І. Л. Петрової [1], А. Воробйова, С. Жданова, Ю. Кузьміної, М. М. Богдана, Е. О. Могильовкіна, О. М. Громова, Дж. М. Іванцевича, І. Г. Іщенко, В. М. Колпакова, Г. А. Дмитрієнко, В. В. Бузирева, М. С. Гусарова, Н. М. Чікішева, В. І. Маслова, М. В. Сорокіна [2–4] та ін.

Таким чином, методичні підходи до стратегії управління персоналом демонструють досить широкий спектр думок, аналогічних поглядам на загальне (корпоративне, економічне) уявлення про стратегію як інструмент ефективного управління підприємством. Водночас аналіз наукової літератури свідчить, що більшість зарубіжних концепцій, присвячених стратегічному плануванню діяльності підприємств потребують адаптації до складної економічної ситуації в Україні, специфічних умов господарювання на етапі становлення ринкових відносин. У вітчизняних джерелах поки недостатньо дослідженими є аспекти ролі кадрового потенціалу у системі стратегічного управління підприємством.

4. Вибір базової стратегії кадрового розвитку торговельного підприємства

На підставі аналізу вищенаведених літературних джерел і узагальнення результатів нашого дослідження [5–12], нами виділено головні фактори, що визначають стратегію розвитку кадрового потенціалу підприємства, а саме: рівень розвитку кадрового по-

тенціалу, стадію розвитку кадрового потенціалу, фазу життєвого циклу підприємства. Відповідно до суперпозиції стадій розвитку кадрового потенціалу й фаз життєвого циклу підприємства та рівнів розвитку кадрового потенціалу підприємства з урахуванням підходів до обґрунтування вибору базової стратегії розвитку кадрового потенціалу сформульовано загальні рекомендації щодо її вибору за тривимірною моделлю, побудованою відповідно до обраної чарунки аналітичної багатовимірної форми відтворення кадрового потенціалу (рис. 1).

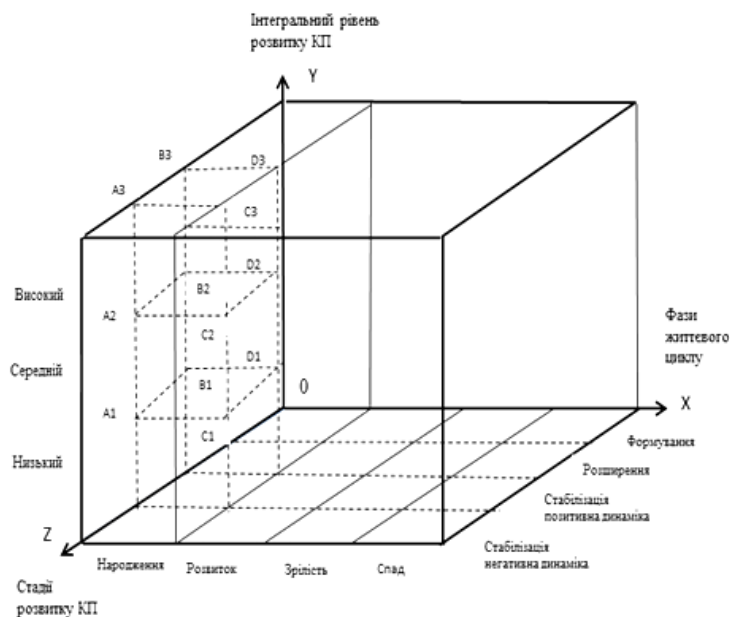


Рис. 1. Тривимірний модель вибору базової стратегії кадрового розвитку торговельного підприємства

Результатом використання тривимірної моделі виступає діагностична матриця, в якій позиція підприємства визначається за трьома параметрами: фаза життєвого циклу підприємства, стадія розвитку кадрового потенціалу, рівень розвитку кадрового потенціалу підприємства (рис. 2). При побудові ідентифікаційної матриці, при відповідному «накладенні» фаз розвитку торговельного підприємства і стадій розвитку його кадрового потенціалу реальними залишаються шість суперпозицій.

Крім того, виділено такі види управлінських ситуацій: типові (найчастіше спостерігаються в реальному житті, «логічне поєднання» критеріїв що становлять тривимірну модель), реальні (поєднання критеріїв, яке в реальному житті трапляється часто), унікальні (маловірогідне, таке поєднання критеріїв тривимірної моделі, що рідко спостерігається).

Залежно від співвідношення «фаза життєвого циклу – стадія розвитку – рівень розвитку» виділено двадцять чотири можливі позиції торговельних підприємств на матриці. Ці позиції можуть знаходитися у десяти областях. Виділення позицій конкретних підприємств у тій чи іншій області базується на схожості характеристик їх діяльності, а, відтак, забезпечує можливість застосування однотипних рішень щодо перспектив розвитку кадрового потенціалу торгове-

льних підприємств. На діагностичній матриці виділено такі області: з високим рівнем розвитку кадрового потенціалу (область 1); з достатнім рівнем (область 2); з незадовільним рівнем (області 3–6); з критичним рівнем (області 7–10). Області 1 і 2 свідчать про достатній розвиток кадрового потенціалу і є найбільш перспективними для торговельних підприємств. Торговельні підприємства в областях 7–10 мають характеристика кадрового потенціалу, що суттєво змінюються під впливом факторів, а тому для забезпечення подальшого розвитку кадрового потенціалу повинні спрямувати зусилля на перехід до областей 4–5.

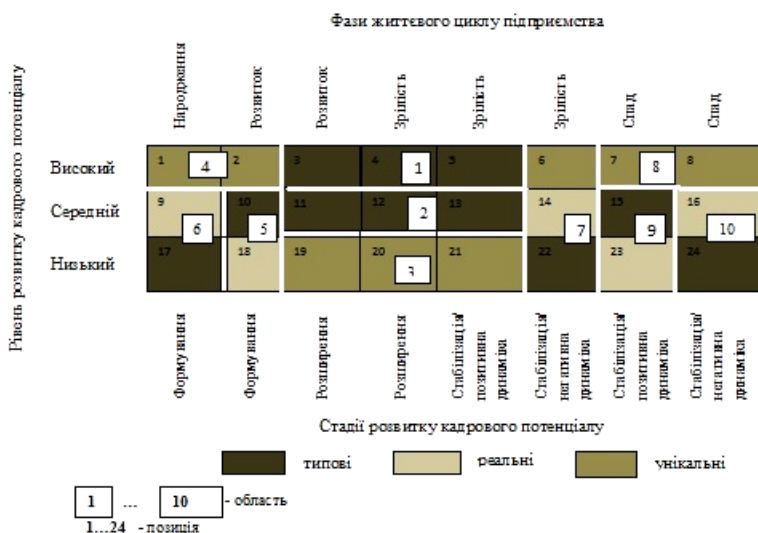


Рис. 2. Діагностична матриця «фаза життєвого циклу – стадія розвитку – рівень розвитку»

Діагностична матриця дозволяє ідентифікувати напрями розвитку кадрового потенціалу, визначати його відповідний стратегічний профіль за співвідношенням «фаза життєвого циклу – стадія розвитку – рівень розвитку» та позицію торговельного підприємства за рівнем розвитку його кадрового потенціалу.

Слід зазначити, що запропонована тривимірна модель діагностики ситуації розвитку кадрового потенціалу є простою у використанні, може бути адаптована до умов будь-якого торговельного підприємства. Крім того, у модель можна включати додаткові критерії, які враховують специфіку конкретного торговельного підприємства на певному етапі його економічного розвитку.

5. Апробація результатів дослідження

Розглянемо особливості застосування запропонованої тривимірної моделі вибору стратегії розвитку кадрового потенціалу та на її підставі формування компетенцій в кожній окремій групі досліджуваних торговельних підприємств [13]. Для групи 1 (малі) торговельних підприємств характерна суперпозиція 3 (розширення кадрового потенціалу/розвиток підприємства); для підприємств групи 2 (середні) – суперпозиція 4 (розширення кадрового

потенціалу/зрілість підприємства); для підприємств групи 3 (великі) – суперпозиція 5 (стабілізація кадрового потенціалу (позитивна динаміка) / зрілість підприємства). Результати експертної оцінки характеристик кадрового потенціалу за групами досліджуваних торговельних підприємств та розрахунок інтегрального рівня розвитку їх кадрового потенціалу наведено у [13]. На основі цих результатів здійснюємо побудову тривимірної моделі вибору стратегії розвитку кадрового потенціалу груп досліджуваних торговельних підприємств (рис. 3).

Аналіз тривимірної моделі дозволяє зробити висновок, що всі три групи досліджуваних торговельних підприємств перебувають в типовій ситуації, що дає можливість застосування типових управлінських рішень щодо розвитку їх кадрового потенціалу.

Враховуючи ознаки суперпозиції 3 (розширення кадрового потенціалу/розвиток підприємства), що властива групі 1 (малі) підприємств, та характеристики неперервного розвитку кадрового потенціалу торговельних підприємств згідно із суперпозицією, нами рекомендовано для групи малих підприємств застосування стратегії причетності, згідно з якою подальший розвиток кадрового потенціалу буде забезпечений через розуміння працівниками цілей і цінностей підприємства, їх якісну діяльність, яка спрямована на досягнення цих цілей, розвиток шляхом залучення до вирішення корпоративних завдань, участі у формуванні цілей і стратегії підприємства.

Особливо цікавими є стратегії середніх та великих підприємств. Враховуючи ознаки суперпозиції 4 (розширення КП/зрілість підприємства), що властива групі 2 (середні) підприємств, та характеристики неперервного розвитку кадрового потенціалу досліджуваних торговельних підприємств згідно із суперпозицією, нами рекомендовано для групи середніх підприємств застосування інноваційної стратегії, що базується на прагненні і прийнятності до нововведень, творчості, високому рівні співпраці, адаптивності до мінливих умов, лояльності до підприємства.

Враховуючи ознаки суперпозиції 5 (зрілість підприємства/стабілізація кадрового потенціалу), що властива групі 3 (великі) підприємств, та характеристики неперервного розвитку кадрового потенціалу торговельних підприємств згідно із суперпозицією, нами рекомендовано для групи великих підприємств застосування стратегії консолідації, яка спрямована на формування єдиного згуртованого трудового колективу, працівники якого відзначаються умінням працювати в команді, прагненням до професійного і кар'єрного зростання, особистої незалежності і лідерства, орієнтацією на якість. Перед досліджуваними торговельними підприємствами групи 3 постануть нові завдання розвитку з

відповідною зміною пріоритетів у формуванні кадрового потенціалу. Оскільки мова йде про освоєння нових ринків, то знов актуальності набиратимуть програми розширення кадрового потенціалу. За умов успішного впровадження таких програм торговельне підприємство почне новий життєвий цикл.

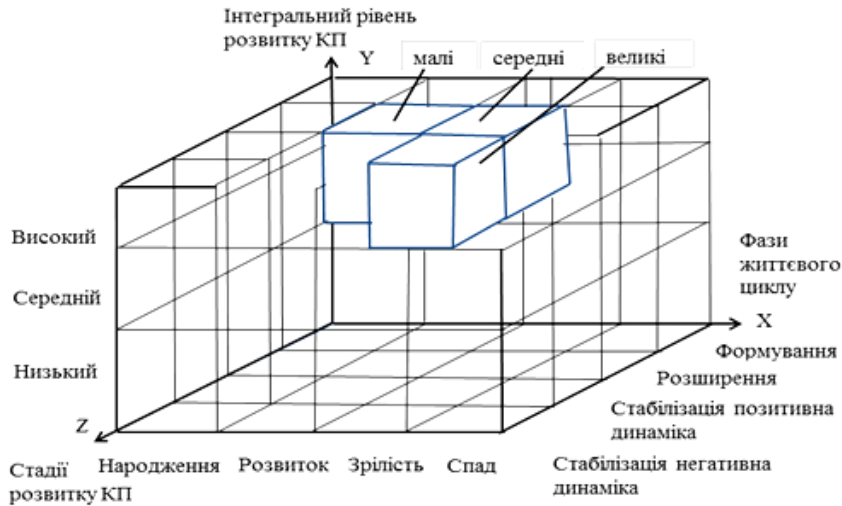


Рис. 3. Тривимірна модель вибору базової стратегії розвитку кадрового потенціалу досліджуваних торговельних підприємств

6. Висновки

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, варто зробити такий висновок: кожній фазі життєвого циклу торговельного підприємства та стадії розвитку його кадрового потенціалу відповідає одна з базових стратегій розвитку кадрового потенціалу, що є методологічною основою для визначення відповідних напрямів стратегічного розвитку кадрового потенціалу. Результати вищевикладеного дослідження прийняти за основу для подальших досліджень щодо визначення компетенцій персоналу, які необхідно розвивати для реалізації цієї стратегії і врахувати при розробці стандарту якості з розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Література

- Петрова, І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами [Текст] / І. Л. Петрова. – К.: КНЕУ, 2013 – 466 с.
- Воробьев, А. Стратегическое управление персоналом [Текст] / А. Воробьев, С. Жданов, Ю. Кузьмина // Управление персоналом. – 2008. – № 15. – С. 23–29.
- Громова, О. Н. Формирование стратегии управления персоналом предприятия (теоретические и методические аспекты) [Текст]: автореф. дис ... д. экон. наук.: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / О. Н. Громова. – М.: ГУУ, 1999. – 40 с.
- Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры [Текст] / В. И. Маслов. – М.: Финпресс, 2004. – 288 с.
- Гармідер, Л. Д. Розвиток кадрового потенціалу за життєвим циклом торговельного підприємства [Текст] / Л. Д. Гармідер // Держава та регіони – 2013. – № 1. – С. 101–114.
- Гармідер, Л. Д. Типологія торговельних підприємств та модель формування їх кадрового потенціалу [Текст] / Л. Д. Гармідер // Торговля і ринок України: темат. зб. наук. пр. – 2012. – Вип. 34. – С. 363–371.

7. Гармідер, Л. Д. Воспроизводство как форма развития кадрового потенциала и условие обеспечения экономической безопасности предприятия [Текст]: монография / Л. Д. Гармідер; за ред. І. П. Мігус. – Сучасні перспективи розвитку систем економічної безпеки держави та суб'єктів господарювання. – Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – С. 490–516.

8. Гармідер, Л. Д. Теоретичні аспекти оцінки кадрового потенціалу підприємства [Текст] / Л. Д. Гармідер // Сборник научных трудов SWorld. – 2012. – Т. 29, Вып. 4. – С. 64–71.

9. Гурков, И. Б. Бизнес-стратегии и социально-кадровая политика российских предприятий [Текст] / И. Б. Гурков, О. И. Зеленова, А. А. Мухомов. – М.: Высшая школа экономики, 2007. – 81 с.

10. Сорокина, М. В. Стратегическое управление персоналом в торговле [Текст]: дис. ... д-р. экон. наук: 08.00.05 / М. В. Сорокина. – СПб, 2006. – 327 с.

11. Ивановская, Л. Стратегия управления персоналом [Текст] / Л. Ивановская // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 1. – С. 4–11.

12. Зеленова, О. И. Стратегия управления персоналом [Текст]: монография / О. И. Зеленова; под ред. В. В. Щербины. – Управление

человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. – М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/19209218/>

13. Гармідер, Л. Д. Розвиток кадрового потенціалу торговельних підприємств: концепція та методологія [Текст]: автореф. дис ... д. экон. наук.: спец. 08.00.04 «Экономика та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Л. Д. Гармідер. – Полтава: ВНЗ Укоопспілки «ПУЕТ», 2015. – 38 с.

References

- Petrova, I. L. (2013). Strategichne upravlinnya lyudskimi resursami. Kiev: KNEU, 466.
- Vorobev, A., Zhdanov, S., Kuzmina, Yu. (2008). Strategicheskoe upravlenie personalom. Upravlenie personalom, 15, 23–29.
- Gromova, O. N. (1999). Formirovanie strategii upravleniya personalom predpriyatiya (teoreticheskie i metodicheskie aspekty). Ekonomika i upravlenie narodnym hozyaystvom». Moscow: GUU, 40.
- Maslov, V. I. (2004). Strategicheskoe upravlenie personalom v usloviyah effektivnoy organizatsionnoy kulturyi. Moscow: Finpress, 288.
- Garmider, L. D. (2013). Rozvitok kadrovogo potentsialu za zhittevim tsiklom torgovelnogo pidpriemstva. Derzhava ta regIoni, 1, 101–114.
- Garmider, L. D. (2012). TipologIya torgovelnih pidpriemstv ta model formuvannya yih kadrovogo potentsialu. TorgIvlya I rInok UkraYini, 34, 363–371.
- Garmider, L. D.; Migus, I. P. (Ed.) (2012). Vosproizvodstvo kak forma razvitiya kadrovogo potentsiala i uslovie obespechenie ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya. Suchasni perspektivi rozvitku sistem ekonomIchnoyi bezpeki derzhavi ta sub'ektiv gosподaryuvannya. Cherkasi: TOV «MAKLAUT», 490–516.
- Garmider, L. D. (2012). Teoretichni aspekti otsInki kadrovogo potentsialu pidpriemstva. Cbornik nauchnyih trudov SWorld, 29 (4), 64–71.

9. Gurkov, I. B., Zelenova, O. I., Mutovin, A. A. (2007). *Biznes-strategii i sotsialno-kadrovaya politika rosiyskikh predpriyatiy*. Moscow: Vysshaya shkola ekonomiki, 81.

10. Sorokina, M. V. (2006). *Strategicheskoe upravlenie personalom v torgovle*. SPb, 327.

11. Ivanovskaya, L. (2009). *Strategiya upravleniya personalom*. Kadrovik. Kadrovyy menedzhment, 1, 4–11.

12. Zelenova, O. I.; Scherbina, V. V. (Ed.) (2004). *Strategiya upravleniya personalom*. Upravlenie chelovecheskimi resursami: menedzhment i konsultirovanie. Rules for the Citing of Sources. Available at: <http://ecsocman.hse.ru/text/19209218/>

13. Garmider, L. D. (2015). *Rozvitok kadrovogo potentsialu torgovelnih pidpriemstv*. Ekonomika ta upravlinnya pidpriemstvami (za vidami ekonomichnoyi diyalnosti). Poltava: VNZ Ukoopilki «PUET», 38.

*Рекомендовано до публікації д-р екон. наук Павлова В. А.
Дата надходження рукопису 23.02.2015*

Гармідер Лариса Дмитрівна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра маркетингу. Дніпропетровський університет ім. А. Нобеля, вул. Набережна Леніна, 18, м. Дніпропетровськ, Україна, 49000
E-mail: garm@ukr.net

УДК 336.717.3

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.39750

ВПЛИВ ДЕПОЗИТНОЇ ПОЛІТИКИ НА ФОРМУВАННЯ АРХІТЕКТОНІКИ РОЗВИТКУ БАНКІВ

© В. В. Коваленко

У статті розкрито основні актуальні питання формування депозитної політики банків та її вплив на їх депозитну діяльність. Визначено концептуальні положення формування та реалізації депозитної політики банків в сучасних умовах. Доведено необхідність зміни архітектури розвитку банків за рахунок реалізації стратегії депозитного менеджменту

Ключевые слова: депозитна політика, архітектура банків, депозитна база, депозитні продукти, депозитний ринок

In the article the basic pressing questions of forming the deposit policy of banks and its influence are exposed on their deposit activity. Conceptual positions of forming and realization of deposit policy of banks are determined in modern terms. The necessity of change the architectonics of development of banks is well-proven due to realization of deposit management strategy

Keywords: deposit policy, architectonics of banks, deposit base, deposit products, deposit market

1. Вступ

Банківська система України на сучасному етапі розвитку переживає часи глибокої депресії, що пов'язано в першу чергу з відсутністю довіри до банків як основних суб'єктів фінансового ринку з боку вкладників та кредиторів, зниження інвестиційної привабливості банківської системи, зарегульованість банківської діяльності, яка витікає із реалізації макроекономічних функцій банківської системи. Зазначені функції реалізуються через збалансованої поведінки банків щодо залучення та розміщення коштів, і з цього приводу актуальним питанням є формування ресурсної бази банків за рахунок депозитних джерел.

2. Постановка проблеми

Формування депозитної політики банків займає провідне місце у забезпечення ефективної депозитної діяльності банків. Тривалий період часу питання депозитної політики в Україні не приділялося належної уваги. Це пов'язано з тим, що попит на банківські послуги значно перевищував пропозицію, висока інфляція, наявність дешевих ресурсів – усі ці умови забезпечували високу норму прибутку банківських операцій, змінюючи саму природу їх ризику.

Вільний доступ до коштів ринку міжбанківського кредитування, дозволяла банкам підтримувати прийнятну структуру залучених коштів.

Останні банківські кризи привели до того, що кожен банк в межах нормативно-правової бази повинен формувати ефективну депозитну політику щодо процентної політики, структури залучення ресурсів, джерел поповнення власного капіталу з метою нівелювання та покриття прийнятих ризиків.

3. Літературний огляд

Теоретичні концепції, присвячені проблематиці формування депозитної політики банків, ускладнюються зміною умов функціонування і обігу позичкового капіталу. Значні розробки у вивченні депозитів у складі ресурсної бази сучасних банківських інститутів здійснили такі зарубіжні економісти як Г. Айленбергер, Р. Еллер, П. Роуз [1], що аналізували проблеми формування депозитних вкладів у структурі ресурсної бази банку. Проблема формування ефективної депозитної політики банків присвячені дослідження вітчизняних економістів, зокрема В. Антонока [2], О. Васюренко [3], О. Дмитрієва [4], Д. Олійник [5], Н. Парасія-Вергуленко [6] та ін. Відда-