

Налоговое регулирование на территории единого экономического пространства является основным элементом налогового механизма и законодательно закрепляется как внутренними, так и межгосударственными законодательными актами. Налоговое регулирование может выражаться в различных формах, но наиболее последовательно отвечающей целям и задачам экономического объединения является налоговая унификация.

Налоговая унификация определяет механизм государственного регулирования внутреннего налогового режима и налогообложения внешнеэкономических операций. Механизм налогового регулирования в рамках единого экономического пространства определяется целями и задачами, которые ставит перед собой экономическое сообщество, а также степенью интеграционных процессов и уровнем экономического развития государств, объединившихся в экономический союз. В рамках межгосударственных связей унификация предполагает унификацию перечня основных налогов и ставок, универсализацию правовых налоговых отношений.

Налоговое регулирование на межгосударственном уровне преследует те же цели в рамках экономического пространства: защиту рынка союза, поддержку производителей и защиту отдельных отраслей, создание свободного перемещения товаров, работ и услуг. Более высокая степень интеграции подразумевает более разнообразные формы и методы налогового регулирования в рамках региональной экономической интеграции.

Упрощение систем налогообложения не исключает возможности использования в национальной налоговой системе специфических форм и методик налогообложения с целью развития и стимулирования отдельных приоритетных отраслей.

**Киселева С.В.**  
БГЭУ (Минск)

## **КОНТРОЛЛИНГ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКОВ**

Контроллинг представляет систему систематической оценки всех сторон деятельности банка, его подразделений, руководителей, сотрудников с точки зрения своевременного и качественного выполнения запланированных стратегических показателей, выявления отклонений и принятия безотлагательных и энергичных мер, чтобы намеченные планом рубежи были достигнуты при любых изменениях хозяйственной ситуации. Контроллер входит в число руководителей банка и должен обладать необходимой властью для выполнения возложенных на него функций. В работе он опирается на своих подчиненных. В то же время в качестве помощников контроллера и его подразделения должны выступать все работники банка от руководителей до операционистов.

Контроллинг выступает средством серьезного улучшения деятельности банка, причем настолько своевременного, чтобы можно было принять предупредительные меры по отношению к явлениям, угрожающим самому его существованию.

Маркетинговый аспект контроллинга заключается в достижении всех поставленных банком целей в бизнесе. Изначально контроллинг использовался для достижения поставленных задач в рамках ориентированного на прибыль кредитного предприятия. Но практика показала, что банк лишь тогда сможет выжить на рынке, когда также будет активно действовать в сферах «персонал банка» и «экономическая среда банка» на основе четкого плана. Поэтому в рамках контроллинга уделяется особое внимание разработке программы совершенствования и развития персонала банка, постоянному росту их квалификации, а также планомерному улучшению внутренней среды банка, системы его организации.

Контроллинг выступает эффективным средством управления в банке, нацеленным на решение маркетинговых проблем. Задача контроллера состоит в том, чтобы при расхождении фактических и плановых показателей, привести в действие процесс, который помог бы достичь поставленных целей.

Банк должен планомерно идти к цели, несмотря на постоянные помехи на рынке. Регулирующая роль контроллинга состоит, в частности, в том, чтобы предупредить другие отделы, подсказать им необходимые действия, помочь их осуществить для достижения плановых заданий всем банком в целом. При этом реальна возможность уточнения, корректировки плановых показателей подразделений банка как ответ на изменения, произошедшие во внешней и внутренней среде.

**Клейман В.В., Метельская Е.В.**  
ГГТУ им. П.О. Сухого (Гомель)

## **УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РАБОТНИКА**

Управление трудовым потенциалом работника основывается на достижении оптимального соотношения затрат и результатов и опирается на категорию «эффективность». Проблема соизмерения неоднородных составляющих элементов структурного комплекса категории «эффективность» приводит к необходимости использования концепции «человеческого капитала». Исследование процесса формирования и реализации трудового потенциала в рамках кругооборота человеческого капитала позволяет учесть все виды результатов и затрат, а, соответственно, проанализировать всю совокупность форм эффективности управления трудовым потенциалом. К определению эффективности объекта существует несколько подходов: количественные, качественные (в том числе воспроизводственный, генетико-структурный, стратегический, основанный на использовании категории «потенциал» и др.). Определенная статичность результатов при применении воспроизводственного подхода не позволяет учитывать в процессе управления законы и закономерности изменения элементов трудового потенциала работника, поэтому целесообразно использовать синтез воспроизводственного и генетико-структурного подходов (основанного на исследовании развития производительных сил).