

Аналітичний центр «Нова Економіка»

**ЗБІРНИК ТЕЗ НАУКОВИХ РОБІТ
УЧАСНИКІВ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ДЛЯ СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ ТА МОЛОДИХ УЧЕНИХ**

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ
АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ
ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ**

19-20 вересня 2014 року

Київ
2014

Бельтюков С.А., Кочвар В.С. ВЗАСМОВІДНОСИНИ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ ТА ПІДПРИЄМСТВ Й ШЛЯХИ ЇХ ПОЛІПШЕННЯ.....	79
Крихівська Н.О. ВИБІР МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПАРТНЕРСЬКИМИ ВІДНОСИНАМИ МІЖ ПІДПРИЄМНИЦЬКИМИ СТРУКТУРАМИ.....	82
Малаксиано Н.А. ПОСТРОЕНИЕ ДОЛГОСРОЧНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИ ОБОСНОВАННЫХ ПЛАНОВ РЕМОНТОВ И ЗАМЕН СЛОЖНОГО ПОРТОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ.....	83
Матаев Т.М. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	86
Мельник И.П. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЕ УКРАИНЫ.....	91
Первели Е.С. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ НА ОБЪЕКТАХ ГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА УКРАИНЫ	93
Tagasova K.I. PROBLEMS OF CLASSIFIATION OF OPERATIONAL RISKS	96
Токар І.І. СТРУКТУРА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ ДОРОЖНЬОГО ГОСПОДАРСТВА	98
Цуркан О.В. ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СТРАХУВАННЯ ВИРОБНИЦТВА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ	100

СЕКЦІЯ 10. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Gritsay A.M. MOTIVATION AS AN IMPORTANT TOOL OF PERSONNEL POLICY OF A COMPANY «EPICENTR K»	103
Кузнцов А.М. ПРИНЦИПИ ТА КОМПЕТЕНЦІЇ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ ЯК СКЛАДОВІ СИСТЕМИ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ	104
Квятковська Л.А., Саранчук Г.О. БАЗОВІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	107
Fomina A.O. A POLICY FRAMEWORK FOR INVESTMENT; HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT POLICY.....	109

СЕКЦІЯ 11. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК І АУДИТ

Костецька І.В. ПРИНЦИП ОБАЧНОСТІ – РАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕСИМІЗМ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ	112
--	-----

- Opportunities – managers are rewarded for developing their employees and following through their individual learning plans.
- Recognition and reward performance – Top management make it clear what the incentives of motivation are and reward fairly across all departments so employees see the benefits of effort.
- Control over the job – managers totally trust their staff, delegate the authority, involve new employees in a working process for the fastest adaptation, development and job satisfaction.
- Business impact – Managers and Personnel department of a Company provide employees with the periodic reports on the effect their projects are having on the business so they know how important their work is for a Company «Epicentr K».

Personnel Policy of a Company is aimed to motivate the employees to do their best every day. Managers of «Epicentr K» are responsible to ensure their employees are motivated and satisfied. Personnel Department understands that employees need respect, they must be members of working process, need opportunity to grow, develop and become the leaders of organization.

We can make the conclusion that employee motivation and productivity can be enhanced and improved by creating a work environment that maximizes the factors that affect the performance. These factors are simple to understand, easy to measure, and can add tremendous value to any organization that willing to implement them. In our next research we will wider study methods affecting employee motivation and factors that influence on increasing employee performance.

References:

1. Tools of motivation for employees, by Wanda Thibodeaux, Demand Media. [E-resource]. – Mode of access: <http://smallbusiness.chron.com/> – Title from the screen.
2. Suggestions to motivate employees, by Cherrine Banks, Demand Media [E-resource]. – Mode of access: <http://smallbusiness.chron.com/> – Title from the screen.
3. What are the big motivation factors for employees? [E-resource]. – Mode of access: <http://hiring.monster.co.uk/hr> – Title from the screen.
4. 22 Factors that can affect employee motivation and engagement. [E-resource]. – Mode of access: <http://www.bastiansolutions.com/> – Title from the screen.

Кузнєцов А.М.

аспірант кафедри менеджменту
та зовнішньоекономічної діяльності

*Одеський національний економічний університет
м. Одеса, Україна*

ПРИНЦИПИ ТА КОМПЕТЕНЦІЇ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ ЯК СКЛАДОВІ СИСТЕМИ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

Рухійною силою перетворень у банківської системі є персонал – основний інтелектуальний ресурс. Саме від ефективної діяльності персоналу залежить конкурентоспроможність банку та збереження його конкурентних переваг в умовах жорсткої конкуренції на фінансовому ринку. Тому професійний рівень

персоналу, його компетентність та вмотивованість є визначальними при оцінці перспектив розвитку банку.

Вказане підтверджує необхідність розробки та впровадження нових методологічних підходів до процесів формування системи управління персоналом у банках, як інструменту підвищення ефективності діяльності банків в умовах циклічного розвитку економіки.

Зазначимо, що трудова мотивація може розглядатися як сукупність внутрішніх і зовнішніх (з боку суб'єкта управління) процесів формування і розвитку мотивів поведінки людини на робочому місці. Дані процеси є взаємопов'язаними і взаємообумовленими, тому при формуванні раціональної системи трудової мотивації необхідно враховувати специфіку характеру цих взаємозв'язків, що є найважливішим практичним завданням управління персоналом [1, с. 652]. Аналіз останніх досліджень дозволяє зробити висновки про те, що при формуванні системи трудової мотивації увага переважно акцентувалась на чинниках, що обумовлюють формування намірів менеджерів до дії, і практично не було приділено уваги до вирішення питань здійснення цих намірів, хоча з позиції соціального управління даний аспект мотивації – вирішальний. У зв'язку з цим представляється доцільним при побудові системи трудової мотивації виділяти дві підсистеми:

- підсистему мотивації вибору, що включає сукупність компонентів трудової мотивації, які визначають вибір варіанту поведінки з наявних альтернатив з урахуванням раціональних та моральних критеріїв;

- підсистему мотивації дії, що забезпечує практичну реалізацію вибраного менеджером варіанту дій за допомогою додатка вольових зусиль.

Крім того, в ході формування засад трудової мотивації потрібно враховувати, що персонал банку відрізняється значною різноманітністю, яка викликає необхідність його стратифікації для більш повного врахування специфіки праці окремих груп працівників при здійсненні управлінських дій.

Побудова ефективної системи управління персоналом банку передбачає проведення комплексу організаційних заходів, одним з яких є принципи організації трудової мотивації банківського персоналу.

Основними принципами організації трудової мотивації банківського персоналу є:

- принцип наступності. Особливістю цього принципу є необхідність формування персоналу банку таким чином, щоб у ньому постійно відтворювалася оптимальна вікова структура. Ефективність діяльності персоналу значно знижується, коли він включає представників лише старшого або тільки молодшого покоління. Особливо важливо дотримуватися цього принципу при підборі топ-менеджерів банків, так як порушення цього принципу може негативно позначитися на виробленні стратегії і тактики банку щодо збереження його фінансової стійкості;

- принцип стабільності кадрів. Використання банками вимог цього принципу сприяє розвитку процесів наступності в системі управління персоналом, так як створює умови для процесів стабільності у його діяльності. Стабільність персоналу банку необхідна, так як робота в банках протягом досить тривалого часу створює умови для реалізації працівниками накопичених здібностей та компетенцій, а також можливостей при прийнятті оптимальних рішень. Необхідно відзначити, що для банків України характерні процеси плинності

кадрів, тобто змінюваність. Стабільність і змінюваність банківського персоналу слід розглядати в діалектичній єдності, порушення якого дезорганізує систему управління трудовою мотивацією. Отже, принцип стабільності в мотиваційній політиці виступає як органічна єдність стійкості і змінюваності персоналу, що забезпечує їх постійну здатність вирішувати покладені на них економічні та соціальні завдання сталого розвитку банку;

– принцип гласності. Цей принцип означає підконтрольність і підзвітність персоналу всіх рівнів управління банком. У системі управління персоналом гласність проявляється, перш за все, в наявності контролю за процесами формування, розстановки і виховання кадрів, в оцінці їхньої роботи, в регулярній звітності. Підконтрольність і підзвітність в управлінні персоналом виступають гарантом дотримання законності, розвитку демократії, попередження протекціонізму, інших негативних явищ в підборі персоналу.

Всі викладені вище принципи спрямовані на реалізацію основного завдання управління персоналом – забезпечення оптимальної відповідності особистих якостей працівника вимогам роботи (посади, робочого місця). Вирішити це завдання можна шляхом підбору і розстановки кадрів, індивідуального відбору працівників. Різноманіття видів бізнес-процесів у банку і робочих місць породжує великий діапазон особистих якостей, необхідних від виконавця. У той же час і здібності людей, характеризуються великою різноманітністю і мінливістю в ході практичної діяльності. Одні люди мають гарну фізичну силу, інші – інтелект, треті – пам'ять, четверті – швидку реакцію тощо. Крім того, здібності людини можна цілеспрямовано формувати, розвивати в процесі навчання, роботи та ін., перетворюючи їх, таким чином, в професійні властивості. Урахування особистих здібностей працівника, його ділових якостей – ось головні вимоги, що лежать в основі підбору і розстановки кадрів в банку і які є ще одним принципом системи управління персоналом банку. Діловий підхід до підбору персоналу означає виявлення у працівника спеціальних знань, практичного досвіду, рівня оволодіння методами (банківських технологій, ініціативи і новаторства, компетентності і професіоналізму).

Зазначимо, що у сучасних умовах набуває актуальності формування відповідних компетенцій менеджерів банку, які дозволяють визначити наявність та досягти єдиної мети працівників і банку в цілому – стійкого, безперервного розвитку. При цьому, з точки зору розвитку трудової мотивації персоналу банків оптимальним є зміщення акценту в бік підвищення складності та зменшення конкретизації цілей, а також зростання детермінованості очікувань як базису особистої оцінки ймовірності досягнення певних результатів [2, с. 65].

Реалізація придбаних компетенцій та навичок впливає на фінансові результати діяльності банків і, як наслідок, на отримання внутрішніх винагород (премій, бонусів, самодостатності тощо) і задоволеність персоналу працею. Як відомо, найважливішою умовою мотивуючої організації трудової діяльності є надана працівникові можливість реалізувати свої знання, вміння та навички, тобто компетенцію.

Зазначені нами принципи організації системи мотивації банківського персоналу та процеси впливу компетенції на фінансовий результат банків дозволяють визначити необхідність подальшого розвитку системи трудової

мотивації та необхідність формування відповідних компетенцій та навичок мотивації працівників банків.

Література:

1. Банківський менеджмент: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.]/за ред.О.А. Кириченка, В.І. Міщенко. – К.: Знання, 2005. – 831 с.
2. Гончарова М.Л., Турченко Т.В. Використання мотиваційних механізмів у банку // Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції: зб. наук. праць / Нац. акад. природоохоронного та курортного будівництва. – Сімферополь, 2011 – Вип. 3. – С. 63–66.

Квятковська Л.А.

доцент кафедри економіки

Саранчук Г.О.

студентка

*Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
м. Кременчук, Полтавська область, Україна*

БАЗОВІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність господарської діяльності підприємства на ринку в значній мірі залежить від формування, використання і розвитку його кадрового потенціалу. Питанням формування та розвитку кадрового потенціалу багато уваги приділяється у наукових працях вітчизняних і зарубіжних вчених та науковців. Зокрема, широке висвітлення сутності до визначення поняття «кадровий потенціал» знайшло відображення у працях Довбенко В.І., Мельника В.М., «Потенціал і розвиток підприємства», де поняття «кадровий потенціал» розглядається як тимчасові вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і навчання. Серед закордонних дослідників, слід відзначити Грєма Мартина та Сьюзан Хетрик, які у своїй праці «Стратегічний підхід до управління людськими ресурсами» охарактеризували принципи формування кадрового потенціалу [1, с. 101].

Сутність кадрового потенціалу доцільно розглядати як якісну і кількісну характеристики трудового потенціалу постійних, перш за все кваліфікованих працівників підприємства. Кадровий потенціал у вужчому сенсі це тимчасові вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і навчання. Управління кадровим потенціалом повинне сприяти впорядкуванню, збереженню якісної специфіки, вдосконаленню і розвитку персоналу.

Сьогодні одним з ключових чинників підвищення ефективності діяльності промислового підприємства є відношення до кадрів підприємства як до важливого ресурсу, який має індивідуальні особливості. Щоб мати висококваліфікованих фахівців, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники мають використовувати дієву систему управління кадровим потенціалом. Нові умови господарювання на підприємствах висувають нові вимоги до формування й використання їхнього кадрового потенціалу.

Наукове видання

ЗБІРНИК ТЕЗ НАУКОВИХ РОБІТ
УЧАСНИКІВ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ДЛЯ СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ ТА МОЛОДИХ УЧЕНИХ

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ
АСПЕКТИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ
ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ**

м. Київ, 19-20 вересня 2014 року

Видавник – Аналітичний центр «Нова Економіка»
Адреса кореспонденції: 01103, м. Київ, а/с 40
Електронна пошта: info@nef.kiev.ua
сайт: www.nef.kiev.ua Т: +38 066 999 20 81
Підписано до друку 25.09.2014 р. Здано до друку 25.09.2014 р.
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Цифровий друк.
Ум.-друк. арк. 8,14.
Тираж 100 прим. Зам № 1409-03.